

Hovedavtale av 1954

mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon, gjeldende på arbeidsgiversiden Norsk Arbeidsgiverforening, samtlige Norsk Arbeidsgiverforening tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter, og på arbeidssiden 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 merknad 1)).

Kap. 1.

Organisasjonsretten.

§ 1.

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

Merknad: Har en bedrift i de siste 3 måneder før sin innmeldelse i N.A.F. sagt opp tillitsmenn eller andre arbeidere og det hevdes at oppsigelsen skyldes krav om tariffavtale med bedriften, skal tvist om gjeninntagelse eller om den foretatte oppsigelse skal opprettholdes, behandles etter Hovedavtalens bestemmelser.

Kap. 2.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt.

§ 2.

- 1) Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i pkt. 2—4.

- 2) Tvister mellom en bedrift og dens arbeidere skal en først prøve å ordne ved forhandling mellom bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene. Fra disse møter skal det settes opp forhandlingsprotokoll som skal gjøres kjent for de interesserte parter.
- 3) Blir en ikke enig ved forhandlinger etter pkt. 2, kan vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet, etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte

forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten i forståelse med den annen organisasjon.

- 4) Blir en ikke enig ved forhandlinger etter pkt. 2 og 3, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for vedkommende forbund eller Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og Norsk Arbeidsgiverforening, eller de underorganisasjoner disse bemyndiger.
- 5) Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har fremsatt skriftlig krav om det.

Kap. 3.

Tillitsmenn.

§ 3.

Ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeidere, hvis bedriften eller arbeidene forlanger det.

§ 4.

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidere, kan det velges 2 tillitsmenn.

Ved bedrifter som har

fra 26— 50 arbeidere	3 tillitsmenn,
» 51—150	» 4 »
» 151—300	» 5 »
» 301—500	» 6 »
» 501—750	» 8 »
over 750	» 10 »

Valg av tillitsmenn kan om så ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver arbeidsgruppe som bedriften anerkjenner som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidere, har da rett til 1 tillitsmann i tillitsmannsutvalget. Dette gjelder selv

om antallet av tillitsmenn derved blir høyere enn etter skalaen foran.

Hvis bedriften bare beskjeftiger arbeidere som står tilsluttet én fagforening, og foreningen bare har medlemmer fra denne bedrift, kan styremedlemmene i foreningen velges som tillitsmenn i den utstrekning som denne overenskomst tillater.

Hvis arbeiderne ved bedriften er medlemmer i flere fagforeninger som hver gjennom sitt forbund er tilsluttet A.f.L., kan disse arbeidere holde fellesmøter (bedriftsmøter) hvor de velger formann for tillitsmannsutvalget. Denne kan da velges utenom de forøvrig valgte tillitsmenn.

Valget skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidere.

§ 5.

Tillitsmennene skal være over 21 år. De skal velges blant anerkjent dyktige arbeidere ved bedriften med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant arbeidere som har arbeidet i bedriften de 2 siste år, men arbeidere under 19 år skal kunne velge 1 representant som er under 21 år i tillitsmannsutvalget. Det antall som er fastsatt i § 4, må dog ikke overskrides.

Valget gjelder for et kalenderår ad gangen.

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

Bedriften skal ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt og hvem som er formann i tillitsmannsutvalget innen 8 dager. En arbeider kan ikke kreves anerkjent som tillitsmann før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar meldingen om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsmenn.

Merknad: Hvis en av partene mener at valg er foretatt i strid med disse bestemmelser, kan saken opptas til drøftelse mellom hovedorganisasjonene.

Kap. 4.

Bedriftens og tillitsmennenes gjensidige rettigheter og plikter.

§ 6.

- 1) Arbeidernes tillitsmenn ved bedriften godkjenner som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidere.

Tillitsmennene har i likhet med arbeidsgiveren og den som overfor arbeiderne opptrer på bedriftens vegne, plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet. Dette gjelder således under arbeidet, under konferanser mellom bedriften og tillitsmennene, ved avgivelse av opplysninger til egne organisasjoner og ved opptreden overfor den annen parts organisasjoner.

Det samme gjelder under utøvelse av annen funksjon som tillitsmann.

- 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.

- 3) Tillitsmennene har rett til å forplikte arbeiderne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidere i den utstrekning tariffavtalen ikke er til hinder for det. Det er forutsatt at tillitsmennene, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet.

Merknad: Når tillitsmennene på vegne av arbeiderne ved spesielle anledninger inngår avtale med arbeidsgiveren om å opparbeide en virkedag ved forlenget arbeidstid på andre dager, kommer reglene om overtidsbetaling til anvendelse, med mindre disse parter blir enige om noe annet.

- 4) Tillitsmennene skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale og arbeidsreglement og — der hvor det ikke er produksjonsutvalg — også etter bestemmelsene i arbeidervernloven, blir fulgt. Det er derfor uforenlig med tillitsmannsvervet å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

§ 7.

- 1) Når tillitsmennene har noe å framføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.
- 2) Formannen i tillitsmannsutvalget skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet. Han har plikt til på forhånd å gi sin nærmeste overordnede underretning og opplyse om årsaken til at han må forlate sin arbeidsplass.
- 3) Ved utførelsen av sine verv må de øvrige tillitsmenn ikke forlate sin arbeidsplass uten etter tilatelse av sin nærmeste overordnede på arbeidsplassen.

Merknad: Partene er enige om at tillitsmennene må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen i minst mulig utstrekning lider skade, og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

Likeledes er partene enige om at bestemmelsene i punkt 3 ikke tar sikte på at de der nevnte tillitsmenn skal bli hindret i å utføre sine plikter som tillitsmenn.

- 4) Tillitsmennene i bedriften og arbeidere med tillitsverv innen fagorganisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon.

§ 8.

- 1) Til forhandlinger med tillitsmennene kan arbeidsgiveren 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.

For den tid som medgår til slike avtalte forhandlingsmøter, skal inntil 3 tillitsmenn være sikret sin timelønn når møtene finner sted på bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid. Hvis det ved en bedrift er innarbeidet en praksis som etter en samlet vurdering er minst like god, kan denne beholdes. Oppstår det tvist på bedriften om disse spørsmål, innbringes den til avgjørelse av et fast utvalg hvor N.A.F. og A.f.L. hver har 2 representanter.

- 2) Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant til stede ved bedriften som tillitsmennene kan henvende seg til. Hvis denne ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han gi svar uten ugrunnet opphold.

§ 9.

Hovedorganisasjonene er enige om at det er av betydning for å styrke samarbeidet og tillitsforholdet innenfor bedriften at arbeidsgiveren holder tillitsmennene orientert om den virkning som forestående endringer i virksomheten vil få for de ansatte.

Arbeidsgiveren har plikt til å konferere med tillitsmennene før han gjør sitt vedtak:

- 1) Hvis driftsforandringer vil medføre vesentlige endringer i sysselsetting og arbeidsforhold.
- 2) Om arbeidsordningen ved innskrenket drift og gjennomføringen av eventuelle innskrenkninger. Dette gjelder dog ikke oppsigelse av arbeidere intatt for et bestemt arbeid eller sesong, eller oppsigelse av enkelte arbeidere når oppsigelsen ikke er ledd i en driftsinnskrenkning.
- Merknad:** Denne bestemmelse gir i seg selv ikke hjemmel for arbeidsgiveren til å iverksette drift på innskrenket tid. Dette spørsmål avgjøres etter ellers gjeldende rettsregler.
- 3) Ved overflytting av grupper av arbeidere til annet arbeid når overflyttingen ikke er av midlertidig art.
- 4) Ved utarbeiding av arbeidsreglement eller tillegg til eller endringer i dette.

§ 10.

Hvis en tillitsmann gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan N.A.F. overfor A.f.L. kreve at han fratrer som tillitsmann. I tilfelle A.f.L. ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsmann etter dette må fratre, har arbeiderne ved bedriften plikt til straks å velge ny tillitsmann.

§ 11.

Oppsigelse eller avskjed av tillitsmann kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren skal ved slik individuell oppsigelse av en tillitsmann gi ham 4

ukers varsel om ikke Arbeidervernloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre oppsigelsesfrist. For øvrig inntar tillitsmennene ingen særstilling ved bedriften.

Skyldes oppsigelsen arbeidsmangel, skal varslet til tillitsmennene være det samme som for de øvrige arbeidere.

Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjed av en tillitsmann, skal han varsle de andre tillitsmenn. Disse har rett til å få vite den grunnarbeidsgiveren har, hvis ikke vedkommende tillitsmann motsetter seg dette, eller en meddelelse vil virke krenkende overfor andre.

Kap. 5.

Oppsigelsesfrister for særavtaler.

§ 12.

- 1) Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom driftsledelsen og arbeidernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.
- 2) Har særavtalen en bestemt løpetid, kan den sies opp med minst 1 — en — ukes varsel før utløpstiden, hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Blir den ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den med samme oppsigelsesfrist videre 1 — en — måned av gangen.
- 3) Er det bestemt eller forutsatt at særavtalen skal gjelde inntil videre, kan den når som helst sies opp til utløp med minst 1 — en — ukes varsel hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet.
- 4) Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Kap. 6.

Sysselsettingsspørsmål.

§ 13.

Arbeiderne har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig samfunnsoppfatning bør kunne kreves fjernet. Blir det tvist om dette, må ikke arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp finne sted. Forhandling skal opptas etter reglene i § 2, og tvisten avgjøres av Arbeidsretten hvis en ikke blir enig.

§ 14.

- 1) Permittering kan foretas:
 - a) Når partene har truffet avtale om det i svar med § 6 punkt 3.
 - b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i Arbeidervernloven § 33, punkt 4, første setning.

- c) Når konflikt som omfatter endel av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- d) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.
- e) Når tariffavtale eller sedvane ved bedriften gir adgang til det.
- 2) Før det gis varsel om permisjon, skal det konfereres med tillitsmennene i samsvar med § 9.
- 3) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel hvis ikke lov, avtale, arbeidsreglement eller sedvane gir adgang til å bruke kortere varsel. Når det er mulig, skal varslene angi permisjonstidens sannsynlige lengde.
- Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (1 c) skal så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som vil bli berørt av den eventuelle permisjon, og de enkelte arbeidstakere som permitteres, skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
- 4) Når arbeidstakere blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permisjonen og — der det er mulig — permisjonstidens sannsynlige lengde.
- 5) Når arbeidstakere i samsvar med disse bestemmelser er permittert, er de fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt etter ellers gjeldende regler. Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i permisjonstiden, skal arbeidstakeren ha lønn for den oppsigelsestid som måtte gjelde i den foreliggende situasjon. Hvis bedriften ønsker det, plikter arbeidstakeren i tilfelle å utføre arbeid for bedriften innenfor denne oppsigelsestid hvis han ikke er i arbeid hos annen arbeidsgiver. Blir en arbeidstaker, hvis arbeidsforhold ikke er sagt opp i permisjonstiden, ikke gjeninntatt etter permisjonstidens utløp, plikter bedriften å betale ham lønn for gjeldende oppsigelsestid.

Merknader:

- (1) Reglene i § 14 gjelder ikke for arbeidstakere som tilsies og avsies innenfor de typiske sesongindustrier, f. eks. innenfor hermetikkindustrien. Når mangel på arbeid, råstoff eller driftsmidler fører med seg at disse arbeidstakere midlertidig blir sendt hjem uten å få vanlig varsel for oppsigelse, er også disse fortsatt knyttet til bedriften. De har derfor rett og plikt til å begynne i bedriften igjen så lenge ikke arbeidsforholdet er formelt oppsagt.
- (2) Når en arbeider er permittert etter reglene i § 14, løper plikten til syketrygd videre både for arbeidsgiveren og arbeidstakeren. Plikten gjelder bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet trygdepliktig arbeid.
- (3) Reglene i § 14 er ikke til hinder for at arbeidsgiver eller arbeidstaker bringer ar-

beidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende regler.

- (4) Reglene under § 14 punkt 5 har ikke regulert det erstatningsansvar som måtte kunne oppstå for arbeidsgiver i forbindelse med permisjon.

§ 15.

Hvis ikke annet er avtalt — f. eks. i samsvar med bestemmelsene i § 6, 3 — gjelder om forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenkning i leveringen av elektrisk kraft:

- 1) I de tilfelle arbeidstiden av slik grunn forskyves ved en bedrift, skal det ikke betales ekstra godtgjørelse for arbeid i tiden fra kl. 6 til kl. 20. For arbeid på forskjøvet tid utenom dette tidsrom skal det betales 20 % tillegg til den ordinære lønn.
- 2) Bedriften har plikt til å forskyve arbeidstiden til andre tidspunkter i døgnet hvis det derved kan opprettholdes drift på ikke mindre enn gjennomsnittlig 30 timer pr. uke hvorav minst 4 timer pr. dag. Bedriftens plikt kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.

Merknad: Disse regler gjelder ikke direkte for arbeid på skift. Når det gjelder forskyvning av arbeidstiden for slikt arbeid, søkes det truffet avtale mellom de enkelte bedrifter og deres arbeidstakere. Hovedorganisasjonene forutsetter imidlertid at retningslinjene i punkt 1 og 2 også blir lagt til grunn for skiftarbeid.

Kap. 7.

1. og 17. mai.

§ 16.

Hvis ikke annet er fastsatt i tariffavtale, gjelder som tariffvilkår bestemmelsene i loven og føresene om 1. og 17. mai for dem som kommer inn under disse.

Twist om bestemmelsene behandles i samsvar med reglene i § 2.

Kap. 8.

Sluttattest.

§ 17.

Når en arbeider forlater en bedrift etter lovlig oppsigelse enten det skjer etter eget ønske eller han blir sagt opp, uansett av hvilken grunn, skal han ha et bevis for hvor lenge han har arbeidet i bedriften.

Beviset skal bare inneholde:

- a. Navn, fødselsår og dato.
- b. Når begynt i bedriften.
- c. Når sluttet (uten at grunnen blir gitt).
- d. Fag.
- e. Lønn da han forlot sitt arbeid.
- f. Tiden for siste ferie.

Arbeider som blir avskjediget, har også rett til sluttattest, men arbeidsgiveren kan da på denne anføre avskjedigelsesgrunnen.

Kap. 9.

Nye medlemmer av N.A.F. og A.f.L.

§ 18.

For bedrifter som inntre i N.A.F. i løpet av en tariffperiode eller som i løpet av en tariffperiode igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtale, gjelder dette:

- 1) Disse går inn under bestående tariffavtale mellom organisasjonene for bedrifter av samme art hvis N.A.F. eller A.f.L. begjærer det. Twist om bedriften er av samme art, avgjøres 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 kommer inn under tariffen. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende, idet man først og fremst skal ta sikte på å få den tariffavtale som produksjonsmessig sett er naturligst for bedriften.

Er en bedrift ved innmeldelsen bundet av en overenskomst (nedenfor kalt særoverenskomst) blir denne gjeldende til den er brakt til utløp.

- 2) Begjæring i samsvar med første ledd må av N.A.F. fremsettes samtidig med underretningen til vedkommende forbund om at bedriften er opptatt som medlem av N.A.F., eller når særoverenskomst blir sagt opp av N.A.F. eller senest 14 dager etter at foreningen har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begjæring i samsvar med første ledd må av A.f.L. eller vedkommende forbund fremsettes senest 14 dager etter at forbundet har mottatt underretning fra N.A.F. om at bedriften er opptatt som medlem, eller når gjeldende særoverenskomst for bedriften blir sagt opp av vedkommende forbund eller senest 14 dager etter at forbundet har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begge parter kan dog innenfor de samme frister kreve en måneds fristforlengelse. Er først en overenskomst i rett tid begjært gjort gjeldende, kan senere også andre overenskomster begjæres gjort gjeldende av begge parter.

- 3) Kan det henvises til flere tariffavtaler mellom organisasjonene, skal de påberopes etter følgende rangorden:

- a) landsomfattende tariffavtale,
- b) tariffavtale for gruppe av bedrifter for den by eller det distrikt hvor den nyinnmeldte bedrift ligger,
- c) tariffavtale for en enkelt bedrift på samme sted,
- d) annen tariffavtale for bedrift av samme art.

Denne rekkefølge kan fravikes når det er nødvendig for å føre bedriften inn under den tariffavtale som bedriften etter tariffkomplekset mellom hovedorganisasjonene naturligst hører hjemme under. Kan partene ikke bli enige om hvilken tariff som skal gjelde, avgjøres dette spørsmål av en nemnd med en representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som

oppnevnes av Riksmeglingsmannen hvis partene ikke blir enige om oppnevningen.

- 4) Der vedkommende tariffavtales lønnsatser (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsatser) ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, forhandles i samsvar med § 2. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som fastsatt i pkt. 3 foran.

Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønnsatser for enkelte kategorier ved den nyinnmeldte bedrift, eller hvor særegne forhold ved den nyinnmeldte bedrift gjør det påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende. Lønnsfastsettelsen skjer i samsvar med § 19, 2.

- 5) Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppsigelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er megling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnsatser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, kan dog etterbetaling ikke gjøres gjeldende for et tidsrom som går lenger tilbake enn en måned etter at det ble fremsatt skriftlig tarifforslag fra arbeidernes organisasjon. Hvis det dreier seg om revisjon av tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere tariffavtale løp ut.

- 6) Hvis arbeidere ved nyinnmeldt bedrift tidligere har hatt visse fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte arbeidere så lenge de er knyttet til bedriften. Dette gjelder f. eks. pensjonsordninger, vederlag for fravær samt emolument. N.A.F. kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse twist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til pkt. 3 foran.

Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift, har bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke arbeiderne rett til å kreve at fordelene skal bestå i større utstrekning enn ovenfor nevnt, idet en twist i tilfelle avgjøres ved nemnd.

Merknad: Med «emolument» forståes særfordeler som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, såsom fri medisin, fri skolegang for barna til enkelte arbeidere, tjenestefrihet med lønn i forbindelse med offentlig ombud.

§ 19.

For arbeidere som inntre i A.f.L. i løpet av en tariffperiode, gjelder dette:

- 1) Når det nyorganiseres arbeidere ved en tariffbundet bedrift, og deres arbeid foregår på et sted tariffavtalen gjelder og uten at de omfattes av den, kan hver av partene kreve forhandlinger i samsvar med § 2 om de nyorganiserte arbeideres lønns- og arbeidsvilkår. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som nevnt i § 18, 3.
- 2) Når tariffavtalen mangler lønnssetser for disse arbeidere, skal det ved nemndsavgjørelsen i den utstrekning det er naturlig, tas omsyn til:
 - a) de lønns- og arbeidsvilkår som er tariffestet for andre arbeidere ved samme bedrift.
 - b) forholdet mellom tarifferte lønninger for tilsvarende grupper av arbeidere sysselsatt under tilsvarende forhold ved andre bedrifter dekket av overenskomst mellom hovedorganisasjonene.
 - c) det alminnelige lønnsnivå for vedkommende gruppe i andre tariffavtaler mellom hovedorganisasjonene.

Merknad: Som arbeidere i denne paragraf forstås ikke arbeidsledere i administrativ stilling.

Kap. 10.

Kollektive oppsigelser.

§ 20.

N.A.F. og A.f.L. vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeiderne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landssammenslutninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

Kap. 11.

Sympatiaksjoner.

§ 21.

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av N.A.F. eller A.f.L. Før samtykke blir gitt skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 20.

Ved sympatistreik hos medlemmer av N.A.F. til støtte for arbeidere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselfristen være 3 uker.

Hvis A.f.L. erklærer sympatistreik blant N.A.F.s medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av N.A.F., skal A.f.L. sam-

tidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet arbeidere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare arbeiderantallet ved de organiserte bedrifter.

Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel. A.f.L. kan unnta stat, kommuner, kooperasjon og arbeiderforetak.

Den adgang A.f.L. har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet N.A.F. til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn N.A.F.s tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeiderne er organisert i forbund tilsluttet A.f.L. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har A.f.L. eller forbund tilsluttet A.f.L., rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

Kap. 12.

Avstemningsregler.

§ 22.

A. Arbeidernes avstemningsregler.

I.

Ved avstemninger over tarifforslag innkalles de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt fram, og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. Stemmesedlene blir samlet inn enten av styret i foreningen eller av en særskilt oppnevnt komité. Stemmesedlene forsegles og oppbevares av styret i foreningen eller av komitéen inntil avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komitéen foretar deretter opptelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonen har gjort vedtak om det. Stemmesedlene skal om det kreves, sendes til vedkommende forbund.

Forbundene sender foreningene en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen i avdelingene.

Avstemning kan også gjennomføres ved at hver arbeidstaker som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstillet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning.

II.

- a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder.
- b) I fagforeninger, hvor medlemmene stadig skifter arbeidssted (bygningsarbeidere, transportarbeidere, skog- og landarbeidere, arbeidere i sesongbedrifter o. l.), har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.

- c) Når en fagforening får seg forelagt en hovedtariff, som faktisk bestemmer lønns- og arbeidsvilkårene for hele faget, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.
- d) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.

III.

- a) Hvis det er så få som stemmer, at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning.

Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.

- b) Ved bedrifter hvor det arbeides på skift, og hvor det ikke er konflikt, skal møtet eller møtene holdes sånn at alle medlemmer får høve til å stemme.

IV.

Medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag når de får stønad, mister retten til fortsatt bidrag. Tvister mellom forening og medlemmer om denne bestemmelse avgjøres av forbundsstyret.

V.

Disse regler for avstemninger om tarifforslag skal følges av alle organisasjoner tilsluttet Landsorganisasjonen.

VI.

Blir det tvist innen arbeiderorganisasjonene om bruken av stemningsreglene, avgjør Sekretariatet tvisten.

VII.

Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til hver tid, jfr. lovene for A.f.L.

VIII.

For avstemninger blant sjøfolk gjelder ikke reglene foran.

B. Arbeidsgivernes avstemningsregler.

Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av Arbeidsgiverforeningen som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. Forat et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.

Inneholder et tarifforslag for et enkelt eller enkelte medlemmer av en landssammenslutning bestemmelser som kan ha innflytelse på arbeidsforholdene for de andre medlemmer av landssammenslutningen, har alle medlemmer av denne rett til å delta i avstemningen.

Disse reglene endrer ikke den retten Centralstyret og landssammenslutningene har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til hver tid i organisasjonene.

Kap. 13.

Tolkningstvister.

§ 23.

Hver av partene kan innbringe tvist om forståelsen av denne Hovedavtale for Arbeidsretten.

Kap. 14.

Varighet.

§ 24.

Denne Hovedavtale gjelder til 31. desember 1957 og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 måneders varsel.

Merknader:

1. Hovedavtalen er første del av alle tariffavtaler som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i overskriften og/eller deres medlemmer.

Partsforholdet i de enkelte tariffavtalene blir ikke berørt eller endret på noen måte ved Hovedavtalen.

Tidligere merknader 2, 3 og 4 utstår til eventuelle senere forhandlinger.

Oslo, den 4. juni 1954.

Christian Erlandsen.

A. P. Østberg.

Knut Henriksen.

Trygve Kleppe.

Børre Sverdrup.

Johan L'orange.

Andreas Schjoldager.

(s.)

Konrad Nordahl.

P. Mentsen.

Gustav Sjaastad.

Arne Kr. Meedby.

Josef Larsson.

John Wivegh.

Karsten Torkildsen.

Emil Torkildsen.

Olaf Askeland.

(s.)

