



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 arbeider-siden Arbeidernes faglige Landsorganisasjon og samtlige de Arbeidernes faglige Landsorganisasjon tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger) (inngår som 1ste del i alle tariff-avtaler mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon (se merknad 1)).

Med kommentar av
Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

I henhold til Fagkongressens vedtak i mai 1953 fikk Sekretariatet fullmakt til å si opp Hovedavtalen med Norsk Arbeidsgiverforening til utløp 31. desember 1953. Kongressen ga videre fullmakt til Representantskapet å godkjenne revidert forslag til hovedavtale.

I representantskapsmøte den 3. juni 1954 ble den nye Hovedavtalen godkjent. Den gjelder til 31. desember 1957, og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 måneders varsel. Den nye Hovedavtalen tok til å gjelde 4. juni 1954. De endringer som er gjort er satt med *kursiv*.

OSLO, juni 1954.

Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

Konrad Nordahl.



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 arbeidersiden 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)).

Med kommentar av
Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

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 NAF 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 punkt 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 punkt 2, kan vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet, etterat 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 punkt 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 etterat en av partene har framsatt skriftlig krav om det.

Kap. 3.

Tillitsmenn.

§ 3.

Ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeidere, hvis bedriften eller arbeiderne 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 AFL, kan disse arbeidere holde fellesmøter (bedriftsmøter) hvor de velger formann for tillitsmannsutvalget. Denne kan da velges utenom de for øvrig valte 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 såvidt 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 valt og hvem som er formann i tillitsmannsutvalget* innen 8 dager. En arbeider kan ikke kreves anerkjent som tillitsmann før slik melding er gitt. Inn til bedriften mottar meldingen om nyvalg, blir de tidligere valte 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 godkjennes 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 forutsetningen 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 ar-

beidsgiveren 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 tillatelse 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 drifts-

ledelsen 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 NAF og AFL 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 arbeids-

giveren 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 inntatt 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 NAF overfor AFL kreve at han fratrer som tillitsmann. I tilfelle AFL 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 inn- tar tillitsmennene ingen særstilling ved be- driften.

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 grunn arbeidsgiveren 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 bedriftsledelsen 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 tariffavtalen som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.
2. Har særavtalen en bestemt løpetid, kan den sies opp med minst 1 — én — 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 — én — 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 — én — 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 optas 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 samsvar 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 varslet 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. Bli 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 sykestrygd 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 arbeidsforholdet 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 samsvaret 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 prosent 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. Be-

driftens 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 føresegnene om 1. og 17. mai for dem som kommer inn under disse.

Twist om bestemmelsene behandles i samsvaret 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 NAF og AFL.

§ 18.

For bedrifter som inntreer i NAF 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 NAF eller AFL begjærer det. Tvist 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 NAF fremsettes samtidig med underretningen til vedkommende forbund om at bedriften er opptatt som medlem av NAF, eller når særoverenskomst blir sagt opp av NAF eller senest 14 dager etterat foreningen har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begjæring i samsvar med første ledd må av AFL eller vedkommende forbund framsettes senest 14 dager etterat forbundet har mottatt underretning fra NAF om at bedriften er opptatt som medlem, eller når gjeldende særoverenskomst for bedriften blir sagt opp av vedkommende forbund eller senest 14 dager etterat 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 lønnssetser (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 punkt 3 foran.

Det samme gjelder hvor tariffavtalen mangler lønnssetser for enkelte kategorier ved den nyinnmeldte bedrift, eller hvor særegne forhold ved den nyinnmeldte bedrift gjør det påkrevd 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 lønnssetser som gjøres gjeldende for bedriften. Når det dreier seg om nyoppsettelse av tariffavtale ved bedriften, kan dog etterbetaling ikke gjøres gjeldende for et tidsrom som går lengre tilbake enn en måned etterat 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 som skyldes arbeidsulykker eller sykdom samt emolumenter. NAF kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til punkt 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 tvist i tilfelle avgjøres ved nemnd.

Merknad: Med «emolumenter» 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 inntreer i AFL 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 lønnsatser for disse arbeidere, skal det ved nemndavgjørelsen 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 arbeidledere i administrativ stilling.

Kap. 10.

Kollektive oppsigelser.

§ 20.

NAF og AFL 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 inskrenker 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 NAF eller AFL. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

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

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 20.

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

Hvis AFL erklærer sympatistreik blant NAF's medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NAF, skal AFL samtidig 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. AFL kan unnta stat, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak.

Den adgang AFL har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet NAF til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn NAF'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 AFL. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har AFL eller forbund tilsluttet AFL, 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 fore-

tar 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 inn til avstemningen innen vedkommende distrikt er avsluttet for alle som skal delta i den. Styret eller komitéen foretar deretter oppstilling 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 tilstilt 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 avstemningsreglene, 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 AFL.

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 skrift-

lig. For at 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).

Kommentar og merknader

til

HOVEDAVTALEN

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening

og

Arbeidernes faglige Landsorganisasjon,

utarbeidet av

Arbeidernes faglige Landsorganisasjon.

Ad § 1.

Det har forekommet at uorganiserte arbeidsgivere har sagt opp tillitsmenn og arbeidere som var organisert. Da slike arbeidsgivere ofte ikke vil være bundet av Hovedavtalen, var en i slike tilfelle henvist til å søke forholdet rettet ved saksanlegg for de sivile domstoler, om vilkårene etter Arbeidervernloven for et slikt søksmål rettslig var til stede. En har nå fått inn en bestemmelse

i Hovedavtalen som i noen grad gir slike tillitsmenn og arbeidere vern før vedkommende arbeidsgiver blir bundet av avtalen.

Ad § 2.

Det som er sagt i denne bestemmelse følger uten videre av Arbeidstvistlovens § 6, nr. 1. Det må presiseres — hva der alltid har vært gjeldende rett — at tvister i tariffperioden skal løses av retten og ikke ved arbeidskamp. At en ikke uten den annen hovedorganisasjons samtykke kan forhandle direkte med bedriften eller arbeidstakerne, burde si seg selv, men det er nå uttrykkelig sagt i avtalen.

Som ny betingelse er satt at forhandlingsprotokollen skal gjøres kjent for de interesserte parter. Denne bestemmelse er begrunnet i hensynet til at de parter som berøres av en tvist alltid skal ha kjennskap til sakens behandling. Særlig vil vedkommende forbund ha interesse av å bli gjort kjent med protokollen for å kunne fastslå at tillitsmennene ikke har inngått på en dårligere ordning enn den tariffavtalen hjemler.

Ad § 3.

Bestemmelsen gir også bedriften rett til å kreve at det velges tillitsmenn. Da arbeidstakerne selv alltid vil være interessert i å

ha tillitsmenn, må en gå ut fra at slike blir valt uten noe krav fra bedriften.

Det er utelukkende de som er medlemmer av forbund tilsluttet AFL som skal velge tillitsmenn. Ved beregningen av tillitsmennes antall skal en se bort fra de arbeidere som står i forbund som ikke er tilsluttet AFL, mens de uorganiserte arbeidstakere skal regnes med. De uorganiserte arbeidstakere skal sjølsagt heller ikke delta i avstemningsmøtene.

Ad § 4.

Valgene på tillitsmenn må være representative, slik at de gir det best mulige uttrykk for arbeidstakernes vilje og mening. Dette må arbeidstakerne selv være interessert i. Det må dog presiseres at det ikke kan reises noe krav som kan gjennomføres ved Arbeidsretten, om noen av avtalens parter skulle mene at valget ellers ikke gir et «fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet». En kan derimot oppta forhandlinger med den annen part, og det kan, om partene blir enige om det, påbys nye valg.

Nest siste avsnitt i denne bestemmelse sier nå klart at alle arbeidere ved bedriften — selv om de står tilsluttet forskjellige fagforeninger innen LO — kan holde fellesmøte til

valg av formann for tillitsmannsutvalget. Det er ingen betingelse at formannen skal velges blant de gruppevis valte tillitsmenn. Han kan velges utenom de for øvrig valte tillitsmenn.

Ad § 5.

Motivet for denne bestemmelse er klar. Det er i begge parter interesse å ha de mest dyktige og innsiktsfulle arbeidstakere som tillitsmenn.

Bestemmelsen om at valget skal meddeles bedriften skriftlig, er ingen ordensforskrift, men en materiell og absolutt betingelse for at de valte tillitsmenn overhodet skal kunne anerkjennes. Skal en tillitsmann således være beskyttet av oppsigelsesvernet i Hovedavtalens § 11, er det en grunnbetingelse for at søksmålet skal kunne føre fram, at valget har vært meddelt bedriften skriftlig.

For å unngå tvist om en tillitsmann er valt blant de ubetinget dyktigste arbeidere, har partene nå modifisert denne bestemmelse endel, idet kravet nå er at tillitsmannen skal velges blant anerkjent dyktige arbeidere. I samband med partenes tidligere drøftinger av denne bestemmelse, er det satt opp slik protokoll:

«I forbindelse med § 4 foreslo NAF's forhandlere inntatt følgende bestemmelse:

Det er ikke adgang for arbeiderne til å velge andre til å opptre i stedet for tillitsmennene i saker som sorterer under disse.»

AFL's forhandlere gjorde oppmerksom på følgende kongressvedtak fra 1925 som fortsatt var gjeldende: «... Ingen særorganisasjon, celler, grupper eller aksjonsutvalg må dannes, som har til hensikt å sette ut av funksjon de regulært opprettede og valte instanser innen fagorganisasjonen, eller fremme formål som ligger ved siden av fagorganisasjonens ...» AFL's forhandlere mente under henvisning hertil at noen bestemmelse herom i Hovedavtalen var overflødig.

I henhold hertil frafalt NAF's forhandlere sitt forslag.»

Det framlegget fra NAF tilskattet, var å ramme det ulovlige i å velge aksjonsutvalg, som setter de valte tillitsmenn ut av spillet ved konflikter som påståes å være i strid med tariffavtalens og arbeidstvistlovens bestemmelser.

Ad § 6.

Bestemmelsen innskjerper at begge parter i arbeidsforholdet er forpliktet til å holde ved lag et rolig og godt samarbeid. Plikt-

begrepet på arbeidsgiversiden omfatter funksjonærer, formenn, verksmestere, ingeniører o.l. Begrepet omfatter med andre ord alle som handler på vegne av bedriftsledelsen i forholdet til arbeidstakerne og deres tillitsmenn.

Punkt 3 inneholder den selvfølgeligelige regel at tillitsmennenes avtale med bedriftsledelsen er bindende for alle arbeidstakere ved bedriften. Tillitsmennene må selvsagt alltid sørge for at de ikke inngår avtaler før de har sikret seg at de har flertallet av de organiserte arbeidstakere bak seg.

Bestemmelsen i merknaden til punkt 3 gir tillitsmennene fullmakt til å treffe bindende avtale med arbeidsgiveren om opparbeidelse av en virkedag ved forlenget arbeidstid på andre dager. I så fall skal arbeiderne ha vanlig overtidsbetaling etter tariffavtalen for opparbeidelsen. Men forholdene kan ligge slik an at tillitsmannen treffer avtale med arbeidsgiveren om at det ikke skal betales overtidsbetaling. Således kan arbeiderne være interessert i å få en fridag til f. eks. å dra på tyttebærtur. Denne dagen kan så opparbeides uten at det betales overtidsgodtgjøring, men spørsmålet må i tilfelle uttrykkelig løses i form av en avtale mellom tillitsmannen og bedriftsledelsen.

Punkt 4 avgrenser arbeidsoppgavene mellom produksjonsutvalget og tillitsmennene. Det er viktig at denne avgrensing blir respektert så det ikke oppstår friksjoner. Tillitsmennene bør derfor nøye studere avtalen om produksjonsutvalgene, og ikke ta opp oppgaver som hører under dette.

I samband med tidligere drøftinger av denne paragraf er det satt opp slik protokoll:

«AFL's forhandlere foreslo at bestemmelsen i punkt 4 om plikt til å kontrollere at tariffavtale, arbeidsreglement og Arbeidervernlovens bestemmelser ble fulgt, skulle gjøres gjensidig slik at også bedriftens representanter hadde den samme plikt.

NAF's forhandlere bemerket at en slik plikt hadde bedriftens representanter allerede etter gjeldende lovbestemmelser, og de mente derfor at en regel herom var overflødig.

Under henvisning hertil frafalt AFL's forhandlere forslaget.»

Protokollen slår fast, som det vil sees, at også bedriften har plikt til alltid å føre tilsyn med og i tilfelle rette på forhold som ikke er i samsvar med reglement eller Arbeidervernloven.

Bedriften har sjølsagt plikt til å ta omsyn til alle lovbestemmelser som gjelder den, da

det er et vilkår for i det hele å ha rett til å holde den i gang.

Ad § 7.

Etter denne bestemmelse kan formannen i tillitsmannsutvalget uhindret gå omkring på alle bedriftens avdelinger, når han har noe som han som tillitsmann må ordne. Han skal alltid gi beskjed til sine nærmeste overordnede. De øvrige tillitsmenn skal ha tillatelse av sin nærmeste overordnede.

Formannen i tillitsmannsutvalget trenger altså ikke noen tillatelse. Bedriftsledelsen kan aldri nekte ham å forlate arbeidsplassen når han har noe som han skal ordne som vedkommer hans oppgave som tillitsmann.

Denne utviding av formannens rettigheter er gjort ut fra det syn at begge parter ønsket å styrke tillitsmannsinstitusjonen og at det alltid vil være i partenes interesse at tvister blir løst straks de oppstår.

Det er imidlertid sjølsagt at ikke noen tillitsmann har rett til å forlate sin arbeidsplass uten at det har samband med ens plikter som tillitsmann, og de må alltid ta omsyn til at en ikke unødig skader produksjonen.

Ad § 8.

Bedriften har en ubetinget plikt til å sørge for at det er en ansvarlig representant for bedriften til stede som tillitsmennene kan forhandle og treffe avtale med. Denne plikt hindrer imidlertid ikke at arbeidsgivernes representant på stedet kan foreta nærmere undersøkelser før han treffer en avgjørelse. Vil han først foreta slike undersøkelser, skal han uten ugrunnet opphold gi tillitsmennene svar etter at han har foretatt sine undersøkelser.

I punkt 1, annet avsnitt, er det innført bestemmelser om bedriftens plikt til å betale tillitsmennene for de møter de deltar i, men denne plikt er etter avtalen begrenset til de møter som finner sted på bedriften innenfor dens ordinære arbeidstid. Avtalen har imidlertid forutsatt at det på den enkelte bedrift kan være innarbeidet en praksis som etter den samlet vurdering kan være liksom god som den det her er gitt regler om. I så fall kan denne praksis kreves opprettholdt. Oppstår det tvil om hvilke sett av regler som her skal anvendes (den innarbeidede praksis eller reglene i punkt 1, annet avsnitt), skal tvisten i tilfelle avgjøres av et utvalg bestående av 2 representanter fra hver av hovedorganisasjonene.

Ad § 9.

Bestemmelsen inneholder i første avsnitt en programerklæring om at arbeidsgiveren av hensyn til tillitsforholdet og samarbeidet på arbeidsplassen holder tillitsmennene orientert om den virkning som endringen vil få for de enkelte arbeidere. Det er hovedorganisasjonenes forutsetning at denne bestemmelse, som alene retter seg mot arbeidsgiveren, skal etterleves i praksis. Selv om de etterfølgende bestemmelser i § 9 inneholder en konferanseplikt, kan arbeidsgiveren gjøre seg skyld i tariffbrudd dersom han unnlater å konferere før han setter de påtenkte endringer i verk. Det følger imidlertid av punkt 1 at arbeidsgiveren alene plikter å konferere med tillitsmennene såfremt endringen er vesentlig. En endring av uvesentlig art plikter han derimot ikke å konferere om. Hvor grensen skal trekkes mellom det som må antas å være vesentlig og det som på den annen side ikke kan antas å ha denne karakter, må avgjøres etter et skjønn i det enkelte tilfelle. Således er det på det rene at en arbeidsgiver ikke har konferanseplikt dersom det alene gjelder en individuell oppsigelse av en enkelt arbeider.

Selv om arbeidsgiveren konfererer med tillitsmennene om den driftsinnskrenkning som

er nevnt i punkt 2 og deretter gjennomfører den mot tillitsmennenes protest, behøver driftsinnskrenkningen dermed ikke å være tariffhjemlet. Eksempelvis forutsetter tariffavtalen som det normale at det skal arbeides 48 timers uke. Derav følger at en driftsinnskrenkning med tilsvarende reduksjon i arbeidslønnen ikke kan gjennomføres med mindre tariffavtalen eller de individuelle arbeidsavtaler, supplert med gjeldende arbeidervernlovgivning, gir arbeidsgiveren rett til å foreta en slik innskrenkning.

Skal denne bestemmelse fylle sin hensikt, må tillitsmannen være på vakt. Selv om bestemmelsen riktignok retter seg mot arbeidsgiveren og pålegger ham konferanseplikt, betyr det ikke at tillitsmennene kan legge hendene i skjødet. Det følger av en tillitsmanns generelle plikter at han må be om et forhandlingsmøte med arbeidsgiveren dersom han blir oppmerksom på at arbeidsgiveren — bevisst eller ubevisst — unnlater å ta initiativet til konferanse med tillitsmennene.

Ad § 10.

Mens § 11 i avtalen handler om oppsigelse eller avskjed av tillitsmannen som arbeidstaker, handler denne bestemmelsen om vilkårene for at bedriften kan kreve ham fjernet

som tillitsmann og om arbeidstakernes plikt til å velge ny tillitsmann når den avsatte er endelig fratrudd.

Som nevnt under § 2 skal mulig meningskilnad mellom hovedorganisasjonene avgjøres av Arbeidsretten. På samme måte skal en gå fram om det blir tvist etter denne bestemmelse. Inntil avgjerd endelig er truffet, fortsetter tillitsmannen i stillingen sin.

Ad § 11.

Bestemmelsen fastslår at en tillitsmann ikke kan oppsies med mindre det er saklig grunn for det. Hva som ligger i kravet til en saklig begrunnet oppsigelse, må avgjøres i det enkelte tilfelle. Det er ikke mulig her å gi noen uttømmende definisjon av dette begrep. Det er imidlertid helt på det rene at ikke enhver forgåelse fra tillitsmannens side gjør en oppsigelse av ham berettiget etter denne bestemmelse. Således uttaler Arbeidsretten i dom av 20. februar 1954 (Torpkonflikten): «I kravet til «saklig grunn» må det for øvrig ligge ikke bare at grunnen ikke må være «usaklig», men også et krav om at grunnen skal være av en slik styrke at den gjør avskjedigelsen berettiget.»

En viss ledetråd til forståelsen av dette begrep finner en også i Hovedavtalens § 10,

som sier at en tillitsmann kan kreves fjernet som tillitsmann dersom han gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen.

Blir tillitsmannen sagt opp på saklig grunnlag, skal han i tilfelle ha 4 ukers varsel. Har han etter Arbeidervernloven eller arbeidsavtalen rett til lengre oppsigelsesfrist, skal naturligvis den lengre oppsigelsesfrist gjelde.

Den sterke stilling tillitsmennene innehar i relasjon til oppsigelsesreglene kommer også til uttrykk i siste avsnitt i denne bestemmelse. Her pålegges det arbeidsgiveren å konferere med de andre tillitsmenn før han går til oppsigelse eller avskjedigelse av vedkommende tillitsmann. De andre tillitsmenn har krav på å få vite den grunn arbeidsgiveren har for oppsigelsen, hvis ikke den oppsagte tillitsmann motsetter seg dette. Det kan også tenkes at en opplysning om grunnen vil kunne virke krenkende overfor andre av bedriftens arbeidere eller tillitsmenn. I så fall plikter ikke arbeidsgiveren å oppgi grunnen for oppsigelsen eller avskjedigelsen.

Ad § 12.

Denne bestemmelse er ny og er ment å avløse de regler som gjelder om gyldighetstid

og oppsigelsesfrist etter Arbeidstvistlovens § 3, nr. 2. Det er viktig å merke seg at en skriftlig særavtale er en tariffavtale etter Arbeidstvistloven. Særavtaler inngås som regel mellom vedkommende arbeidsgiver og tillitsmennene på den enkelte bedrift. Disse særavtaler kan ikke være i strid med de tariffavtaler hovedorganisasjonene har inngått. Således kan ikke en tillitsmann i særavtales form inngå på en ordning om f. eks. en dårligere overtidsbetaling enn den som er fastsatt i den overordnede tariffavtale. Dette sier seg selv og forutsettes bl. a. også i bestemmelsen i § 6, punkt 3. Paragraf 12 inneholder uttømmende regler om oppsigelsesfristen for de avtaler som har bestemt løpetid. Den har videre uttømmende regler om oppsigelsesfrist for særavtaler som gjelder inntil videre.

Hele bestemmelsen i § 12 forutsetter imidlertid at vedkommende særavtale kan inneholde uttømmende regler om gyldighetstid og oppsigelsesfrist. Dersom særavtalen inneholder slike regler, går naturligvis disse foran de regler som er gitt i § 12. Det er av stor viktighet at tillitsmennene under inngåelsen av en særavtale sørger for at det i denne inntas bestemmelser om gyldighetstid og oppsigelsesfrist. Er det gjort, kan tillitsmennene

alene holde seg til de bestemmelser særavtalen selv inneholder. Bestemmelsen i § 12 er derfor ment å tre inn dersom særavtalen ikke selv inneholder uttømmende bestemmelser om gyldighetstid og oppsigelsesfrist.

Punkt 4 inneholder den regel at dersom en særavtale løper ut i tariffperioden, er det hovedtariffavtalens bestemmelser som i tilfelle skal gjelde. Tillitsmennene må da sørge for å gjøre sitt forbund oppmerksom på at særavtalen er utløpet, slik at en under den forestående tariffrevisjon kan få ordnet de forhold som særavtalen i sin tid regulerte.

Ad § 13.

En kan ikke anta at den utilbørlige opptreden som kan gi rett for arbeiderne til å kreve en arbeidstaker, arbeidsleder eller arbeidsherre fjernet, behøver å være en opptreden innen bedriften eller overfor bedriftens arbeidere. Enhver utilbørlig opptreden må antas å gi slik rett. En må imidlertid regne med at Arbeidsretten vil stille mindre krav når brottet har skjedd på arbeidsplassen eller mot en som er ansatt i bedriften enn når det er andre handlinger som hevdes å være utilbørlige.

En vil ellers presisere at meningsskilnad her ikke i noe høve skal føre til arbeidsstans.

Twist skal Arbeidsretten treffe avgjerd i, og en kan ikke om den annen part motsetter seg det, kreve noen fjernet fra bedriften før Arbeidsrettens avgjerd foreligger.

Ad § 14.

Denne bestemmelse opptar i seg den tidligere § 12 og innfører dessuten en rekke nye regler om permisjon. Det primære er at de stedlige parter, dvs. tillitsmennene og arbeidsgiverne, kan treffe avtale om gjennomføring av permisjon såfremt ordremangel, reparasjon av maskineri eller andre driftsforhold gjør en midlertidig driftsstans nødvendig. En slik ordning er langt å foretrekke, fordi de stedlige parter da på forhånd vil ha anledning til å tenke alle spørsmål igjennom. Ellers inneholder post 1 den i og for seg selvfølgelig regel at det skal kunne foretas permisjon dersom det foreligger en force majeure situasjon. Bestemmelsen har også regulert det inntil nå helt usikre forhold vedrørende permisjon av de av bedriftens arbeidstakere som ikke kan holdes sysselsatt under en tariffkonflikt, f. eks. med bedriftens arbeidsledere og tekniske funksjonærer. Dersom arbeiderne ikke kan holdes sysselsatt på rasjonell måte, har bedriften nå hjemmel for å gjennomføre en permisjon. Videre er det innført bestem-

melse om at en bedrift kan foreta permisjon dersom en saklig grunn foreligger og dessuten når tariffavtalen eller sedvane ved bedriften gir adgang til permisjon. Tillitsmennene må være oppmerksom på at ikke enhver sedvane ved bedriften gir adgang til permisjon. Dersom en sedvane skal være rettslig forpliktende, må den ha utviklet seg på en slik måte at arbeiderne har ansett seg ubetinget bundet av de permisjoner som tidligere har vært iverksatt og som utgjør grunnlaget for den sedvane som har dannet seg.

Det er en absolutt betingelse at bedriftsledelsen skal konferere med tillitsmennene før permisjon varsles.

I punkt 3 er det innført regler om at permisjon skal gis med 14 dagers skriftlig varsel. Bestemmelsen forutsetter at varslet kan være kortere. En kortere varselsfrist enn 14 dager må i tilfelle ha hjemmel i avtale, arbeidsreglement eller sedvane. Det er en meget vesentlig betingelse at varslet skal angi permisjonstidens sannsynlige lengde såfremt det på noen måte er mulig. Etter punkt 4 plikter arbeidsgiveren å gi sine arbeidere skriftlig bevis når de blir permittert. Dette bevis vil etter omstendighetene kunne legitimere at arbeiderne er disponible for arbeidsmarkedet for den tid de er permittert.

De vil derfor etter Landsorganisasjonens mening kunne stille krav om arbeidsløsetrygg i kraft av dette bevis.

Punkt 5 inneholder den i og for seg selv-følgelige regel at permisjonen ikke avbryter arbeidsforholdet, og at arbeiderne derfor både har rett og plikt til å begynne i arbeidet igjen. Helt ny er regelen om at såfremt arbeidsforholdet bringes til opphør i permisjonstiden, skal arbeidstakeren ha krav på lønn for lovlig oppsigelsestid. Dersom arbeidstakeren da går ledig, plikter han innenfor oppsigelsestidens ramme å utføre arbeid for arbeidsgiveren. Situasjonen kan ligge slik an at arbeidet ikke blir gjenopptatt etter permisjonstidens utløp. Bedriften plikter da å betale de arbeidere som ikke inntas, lønn for gjeldende oppsigelsestid.

Merknaden til paragrafen inneholder den begrensning at arbeidere i typiske sesongbedrifter, f. eks. innenfor hermetikkindustrien, ikke kan påberope seg de regler som her er trukket opp. Ellers står det så vel arbeidsgiver som arbeidstaker fritt å bringe arbeidsforholdet til opphør etter ellers gjeldende rettsregler.

Siste avsnitt i paragrafen forutsetter at en permisjon kan være foretatt i strid med ellers gjeldende rettsregler, og det kan derfor opp-

stå et erstatningsansvar for vedkommende arbeidsgiver. Dette erstatningsansvar kan da gjøres gjeldende uten hinder av de regler som her er trukket opp.

Ad § 15.

Denne bestemmelse er ny i Hovedavtalen. Den har som bakgrunn det selvfølgelige forhold at det under en driftsinnskrenkning som følge av mangel på elektrisk kraft ikke kan drives innenfor den av tariffavtalen fastsatte ordinære arbeidstid. De enkelte tariffavtaler har som regel ikke bestemmelser som tar sikte på å regulere de ekstraordinære forhold som skapes for en bedrift og dens arbeidere ved at strømmen uteblir. Det er da ikke rimelig uten videre å anvende de overtidsbestemmelser som tariffavtalene inneholder. Punkt 1 har derfor innført spesielle regler om overtidsbetaling. På den annen side er bedriften forpliktet til å forskyve arbeidstiden hvis det derved kan opprettholdes drift på ikke mindre enn gjennomsnittlig 30 timer pr. uke.

Reglene gjelder ikke for skiftarbeidere. For skiftarbeidere må det derfor treffes særskilt avtale på den enkelte bedrift, idet bestemmelsen dog forutsetter at de retningslinjer som her er trukket opp skal legges til

grunn for den endrede ordning som avtales for skiftarbeiderne.

Det sier seg selv at det er særdeles vanskelig å trekke opp generelle regler som skal kunne dekke alle tenkelige situasjoner under strømstans. Derfor forutsetter paragrafen at tillitsmennene og bedriftsledelsen kan treffe avtale om de konkrete tilfelle. Denne avtale går da foran de regler som er gitt i § 15. Tillitsmennene må imidlertid sørge for at de regler som blir innført i det spesielle tilfelle ikke er dårligere enn de som er gitt i denne bestemmelse.

Ad § 16.

Denne paragraf fastsetter at loven og føresegnene om lønn for 1. og 17. mai skal gjelde som en del av tarifforholdet. Oppstår det således tvist om forståelsen av loven og føresegnene, skal denne tvist behandles etter Hovedavtalens bestemmelser i § 2. Blir en ikke enig, kan tvisten avgjøres av Arbeidsretten. Denne regel er av stor betydning for arbeiderne, fordi man nå kan få alle ferietvister løst av Arbeidsretten. Bestemmelsen innfører i og for seg ingen nye materielle regler om ferie og feriegodtgjøring. Dens verdi er kun av prosessøkonomisk art.

Ad § 17.

Tidligere hadde en arbeidsgiver ikke plikt til å utstede arbeidsbevis av det innhold som er nevnt i denne paragraf for de arbeidstakere som sluttet uten å overholde lovlig oppsigelsesfrist eller som ble avskjediget for brudd på arbeidsavtalen. Etter revisjonen i 1954 har også de arbeidere som har forholdt seg som her nevnt, krav på sluttattest, men arbeidsgiveren kan på sin side anføre avskjedigelsesgrunnen på attesten. Er således situasjonen den at en arbeider blir avskjediget på dagen, kan han naturligvis avfinne seg med forholdet, og saken er dermed i orden. Han kan imidlertid kreve sluttattest som arbeidsgiveren kan anføre avskjedigelsesgrunnen på. Er arbeideren ikke enig i avskjedigelsesgrunnen, kan han reise søksmål med krav på lønn i lovlig oppsigelsestid. Under dette søksmål kan han få fastslått hvorvidt de opplysninger som arbeidsgiveren har gitt om avskjedigelsesgrunnen, er korrekte.

Ad § 18.

Denne bestemmelse hindrer at en i tariffperioden kan søke tariffforholdene ved en bedrift som melder seg inn i Norsk Arbeidsgiverforening — eller som igangsetter

virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtalene — løst ved interessekamp. Regelen er da den at bedriften skal føres inn under bestemmelsene i tariffavtalen mellom organisasjonene for bedrifter av samme art. Hvorvidt bedriften er av samme art, avgjøres av Arbeidsretten. Partene har presisert at en ved bedømmelsen av bedriftens art skal ta hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av det arbeid som i tilfelle går inn under tariffen. Således skal ikke bedriftens betegnelse være avgjørende. Grunntanken er at en ikke slavisk skal legge til grunn bedriftens art og betegnelse, men at en etter et rundt skjønn skal avgjøre hvilken tariffavtale som mest hensiktsmessig skal anvendes for bedriften.

Det er en selvfølgelig ting at dersom den nyinnmeldte bedrift er bundet av en særoverenskomst, skal denne gjelde inntil den er brakt til utløp. En må imidlertid være oppmerksom på at en slik særoverenskomst ikke bortfaller av seg selv. Dersom arbeidene er interessert i å la den bortfalle, må vedkommende forbund sørge for i tide å si den opp.

Reglene i punkt 2 er så detaljerte at de ikke trenger nærmere forklaring. En må være oppmerksom på at de frister som her

er gitt, må overholdes. Blir fristene oversittet, har det til følge at Hovedavtalens § 11 ikke kan påberopes for den nyinnmeldte bedrift. Dette er en bestemmelse som slår til begge sider. Såfremt vedkommende forbund har interesse av å påberope seg § 18, må det sørge for at fristene overholdes. Forsømmer det seg på dette punkt, kan det ikke påberope seg Hovedavtalens § 11. Heller ikke kan Norsk Arbeidsgiverforening gjøre det, om den har oversittet de frister som her er gitt.

Punkt 3 inneholder regler om rangordenen for de tariffavtaler som kan påberopes. Heller ikke denne rangorden skal følges slavisk. Den kan fravikes når det er nødvendig for å føre bedriften inn under det tariffkompleks den naturligst hører hjemme.

Dette punkt i paragrafen forutsetter at partene er enige om bedriftens art, men at det alene er tvist om hvilke tariffavtaler av samme art som skal anvendes. En slik tvist kan ikke løses av Arbeidsretten. Den skal i tilfelle løses av en nemnd hvis sammenheng er nærmere beskrevet i punkt 3.

Punkt 4 trenger ikke nærmere forklaring.

Punktene 5 og 6 er helt nye. De har som utgangspunkt den grunnregel at fra det øyeblikk overenskomsten etter punkt 1 blir gjort

gjeldende for den nyinnmeldte bedrift, skal de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder etter overenskomsten med Norsk Arbeidsgiverforening gjøres gjeldende. De arbeidsvilkår arbeiderne har stått på før bedriften ble tariffbundet etter § 1, skal det i prinsippet ikke tas hensyn til. Dette utgangspunkt er det nå slått en bresje i, idet punkt 5 fastsetter at det helt eller delvis skal ytes etterbetaling etter de nye lønnssetninger som gjøres gjeldende for bedriften såfremt det før bedriftens innmelding i Arbeidsgiverforeningen har vært reist krav om opprettelse av ny tariffavtale. Etterbetalingen kan dog ikke gjøres gjeldende for mer enn 1 måned etter at det ble framsatt skriftlig tarifforslag fra arbeidernes organisasjon. Vilkåret er videre at det ved bedriftens innmelding i Arbeidsgiverforeningen har foreligget plassoppsigelse eller meglings har vært besluttet. Såfremt bedriftens tidligere tariffavtale var under revisjon på det tidspunkt bedriften gikk inn i Arbeidsgiverforeningen, kan etterbetalingen dog ikke gjøres gjeldende før fra det tidspunkt den tidligere tariffavtale løp ut. Blir ikke partene enige om etterbetalingsordningen, kan kravet løses av den voldgiftsnemnd som er instituert i punkt 3 i denne paragraf.

Punkt 6 løser nå helt klart spørsmålet om i hvilken utstrekning i k k e tariffestede fordeler som arbeiderne har hatt ved bedriften kan kreves opprettholdt etter at bedriften er blitt tariffbundet etter punkt 1 i denne paragraf. Det gis i dette punkt eksempler på hvilke fordeler det her siktes til. Denne oppregning er ikke uttømmende. Hovedregelen er den at slike fordeler skal bestå, men med den begrensning at Norsk Arbeidsgiverforening kan kreve dem sløyfet såfremt s æ r e g n e forhold foreligger. Dersom vedkommende forbund motsetter seg at fordelene sløyfes, skal tvisten avgjøres av voldgiftsnemnda, jfr. punkt 3, men også denne nemnd er under sin behandling av tvisten forpliktet til å ta standpunkt til hvorvidt s æ r e g n e forhold betinger et bortfall av de praktiserte fordeler.

De regler som her er nevnt gjelder også hvor bedriftens tidlige tariffavtale inneholder bestemmelser om bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede (såkalte «sekkebestemmelser»). Dette betyr at fordelene skal bestå, men at Norsk Arbeidsgiverforening kan kreve dem fjernet under særegne forhold. Blir det tvist, skal den i tilfelle løses av voldgiftsnemnda, som for sin avgjørelse

skal legge til grunn de normer som gjelder for løsningen av tvister om i k k e tariffestede fordeler.

Ad § 19.

Punkt 1 i denne paragrafen innfører på samme måte som § 18, punkt 1, den regel at man ikke i en tariffperiode kan ta en interessekamp om regulering av de nyorganiserte arbeideres lønns- og arbeidsvilkår såfremt de nyorganiserte arbeidere er sysselsatt ved en bedrift som ellers er tariffbundet. Tvisten skal søkes løst ved forhandlinger. Blir man ikke enige, skal voldgiftsnemnda avgjøre den. Såfremt den tariffavtale som nemnda legger til grunn, mangler lønnssetser for de arbeidere som føres inn under avtalen, skal det i den utstrekning det er naturlig, tas hensyn til de i ltr. a, b og c nevnte forhold. Disse er inngående spesifisert og trenger derfor ingen nærmere omtale.

Arbeidernes Aktietrykkeri, Oslo