



HOVEDAVTALE

av 1959

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge, gjeldende på arbeidsgiversiden Norsk Arbeidsgiverforening, samtlige Norsk Arbeidsgiverforening tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter, og på arbeidernesiden Landsorganisasjonen i Norge og samtlige de Landsorganisasjonen i Norge tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger) (inngår som 1ste del i alle tariffavtaler mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge (se merknad 1)).

Med kommentar av
Landsorganisasjonen i Norge



HOVEDAVTALE

av 1959

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge, gjeldende på arbeidsgiversiden Norsk Arbeidsgiverforening, samtlige Norsk Arbeidsgiverforening tilsluttede landssammenslutninger, lokale sammenslutninger og enkeltbedrifter, og på arbeidssiden Landsorganisasjonen i Norge og samtlige de Landsorganisasjonen i Norge tilsluttede forbund og foreninger (avdelinger) (inngår som 1ste del i alle tariffavtaler mellom Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge (se merknad 1)).

Med kommentar av
Landsorganisasjonen i Norge

I henhold til Fagkongressens vedtak i mai 1957 fikk Sekretariatet fullmakt til å si opp Hovedavtalen med Norsk Arbeidsgiverforening til utløp 31. desember 1957. Kongressen ga videre fullmakt til Representantskapet å godkjenne revidert forslag til hovedavtale.

I representantskapsmøte den 17. desember 1958 ble den nye Hovedavtalen godkjent. Den gjelder til 31. desember 1961, og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 måneders varsel. Den nye Hovedavtale tok til å gjelde 1. februar 1959, dog således at bestemmelsen om lønnsplikt ved permittering på grunn av brann, først trådte i kraft fra og med 1. mars samme år.

De endringer som er gjort er satt med *kursiv*.

OSLO, februar 1959.

Landsorganisasjonen i Norge.

Konrad Nordahl.

Rettelser til Hovedavtale av 1959

Merknader i § 14 på s. 14, pkt. 4, skal lyde:

- 4) Reglene under § 14 pkt. 8 har ikke regulert det erstatningsansvar som måtte kunne oppstå for arbeidsgiver i forbindelse med permisjon.

§ 15, pkt. 2, skal lyde:

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.

Til innklebing på side 2.

Kap. 1.

Organisasjonsretten.

§ 1.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge 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 gjeninntakelse 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 Landsorganisasjonen i Norge 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 LO, 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 så vidt mulig velges blant arbeidere som har arbeidet i bedriften de 2 siste år, men arbeidere under 19 år kan velge 1 representant som kan være under 21 år. 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. Inntil 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.

Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold.

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. *I likhet med arbeidsgiveren* skal tillitsmennene påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og Arbeidervernlov blir fulgt *i den utstrekning disse oppgaver ikke er spesielt henlagt under andre organer.* 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, eller i stedet for ham nestformannen eller sekretæren i tillitsmannsutvalget, skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sine nærmeste overordnede underretning og opplyse om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass. *De skal så vidt mulig gi formannen i den avdeling de kommer til beskjed om hvem de ønsker å snakke med.*
3. Ved utførelsen av sine verv må de øvrige tillitsmenn ikke forlate sin arbeidsplass uten etter tilatelse av sin nærmeste overordnede på arbeidsplassen. Denne bestemmelse tar ikke sikte på at tillitsmennene skal bli hindret i å utføre sine plikter som tillitsmenn.
4. 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.
5. Tillitsmennene i bedriften og arbeidere med tilslutsverv innen fagorganisasjonen skal ikke nektes

tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

§ 8.

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

For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2, nr. 2 og 3, samt møter etter § 9, skal tillitsmennene godtgjøres tapt fortjeneste når møtene finner sted i bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid.

Merknad: Det er partenes forutsetning at det vanligvis til forhandlinger i tvistesaker ikke møter flere enn 3 tillitsmenn.

Partene har også forutsatt at det ved den enkelte bedrift kan avtales spesielle regler for tillitsmennenes godtgjørelse.

2. Arbeidsgiveren skal daglig ha en ansvarlig representant til stede ved bedriften som tillitsmennene kan henvende seg til. *Arbeidsgiveren skal gi tillitsmannsutvalget skriftlig meddelelse om navnet på denne.* Hvis arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han gi svar uten ugrunnet opphold.

§ 9.

1. Hovedorganisasjonene er enige om at det er av betydning for å styrke samarbeidet og tillitsfor-

holdet innenfor den enkelte bedrift, at bedriftsledelsen holder tillitsmennene orientert om bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.

2. Bedriftsledelsen skal konferere med tillitsmennene om påtenkte endringer i virksomheten og herunder gjøre rede for hvilken betydning disse vil ha både for bedriften og arbeidstakerne. Når saken angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de ved sine tillitsmenn gis muligheter for å fremme sine synspunkter før bedriftens beslutninger settes i verk. I de tilfelle bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til tillitsmennenes anførsler, skal den grunngi sitt syn.

Fra konferansene skal det settes opp et notat som undertegnes av begge parter.

Merknad: Disse bestemmelser medfører at bedriften skal gi tillitsmennene mulighet for å fremme sine synspunkter bl. a. når det er spørsmål om å iverksette innskrenkninger i arbeidsstyrken. Hvis bedriften da finner å måtte fravike ansienniteten, og tillitsmennene er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. *Hvis tillitsmennene innen 3 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.*

3. I bedrifter som eies av selskaper holdes kontaktmøter mellom bedriftens styre og tillitsmennene så ofte det fra en av sidene ytres ønske om det. Bedriftens daglige leder sørger for det nødvendige arrangement. Hensikten med møtene er å styrke samarbeidet og tillitsforholdet ved drøfting av spørsmål av interesse for bedriften og arbeids-

takerne. Ordningen skal ikke gripe inn i den vanlige framgangsmåte for behandling av tvister, jfr. Hovedavtalens § 2. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av begge parter.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at de endringer som i 1957 ble gjennomført i Hovedavtalens § 9 (jfr. protokoll av 8. april 1957) fortsatt ikke skal gjelde for bygg- og anleggsvirksomhet, dampskipsakspeditører og redervirksomhet, med mindre hovedorganisasjonene ved forhandlinger blir enige om de nødvendige tilpasninger. I henhold til dette er hovedorganisasjonene blitt enige om at den någjeldende § 9 skal komme til anvendelse for losse- og lastearbeidere som er ansatt ved stuerkontorer hvor styrings- og formidlingsretten utøves av dampskipsekspediørene.

§ 10.

Hvis en tillitsmann gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NAF overfor LO kreve at han fratrer som tillitsmann. I tilfelle LO 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 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 varslene 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 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.

Bestemmelsen under punkt 3, 1. ledd, kommer ikke til anvendelse når det er avtalt eller forutsatt at en særavtale skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale gjelder. Hvis man ikke i forbindelse med en vanlig tariffrevisjon blir enige om at slik særavtale skal falle bort eller endres, gjelder den videre også neste tariffperiode.

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.

Syssetsettingsspørsmål.

§ 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 samsvar med § 6, punkt 3.
- b) Når det er inntruffet slike uforutsatte hendelser som er nevnt i Arbeidervernloven § 42,1,
- 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. a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varslet gis. Ved permittering i henhold til 1 b, skal dog varslet være 2 dager, — ved brann 14 dager.

- b) De under a) nevnte frister kommer ikke til anvendelse hvis någjeldende avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel. Fristene gjelder heller ikke ved permittering som skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også i disse tilfelle plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

Merknad: Reglene i punkt b), annet avsnitt, gjelder bare når konflikten fører til at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften.

- c) Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratar bedriften muligheten av å beskjef-tige arbeidere på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften, skal de under a) nevnte frister heller ikke komme til anvendelse.

3. Før det gis varsel om permisjon, skal det konfereres med tillitsmennene i samsvar med § 9.

Når det etter reglene i punkt 2 skal gis arbeiderne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.

4. Når det er mulig skal varslet angi permisjonstidens sansynlige lengde.

5. Varsel i forbindelse med konflikt ved bedriften (1c) 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.

6. Hvis bedriften iverksetter permisjon uten å overholde de varselsfrister som er nevnt under punkt 2, skal den betale arbeiderne vanlig fortjeneste til varselsfristens utløp.

Ved permisjon etter 1b) betales ordinær tidlønn.

7. 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 sansynlige lengde.

8. 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 *så lenge plikten består etter syketrygdlovens regler*. 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.
- 5) *Bestemmelsene i punkt 2 medfører ingen endring i bedriftenes sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.*

§ 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. 6.00 til kl. 20.00. 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 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 om føresegnene om 1. og 17. mai for dem som kommer inn under disse.

Tvist 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. *Hvis vedkommende arbeider ønsker det, skal arbeidsgiveren i så fall først konferere med tillitsmennene.*

Kap. 9.
Nye medlemmer av NAF og LO.
§ 18.

For bedrifter som inntre 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 LO 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 framsettes 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 LO 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 én representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av Riksmeglingsmannen hvis partene ikke blir enige om oppnevnelsen.

4. Der vedkommende tariffavtales lønnssetser (time-, dag-, måneds- eller prosentlønn eller akkordsetser) 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 plassoppgivelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er meglingsbeholdning, 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 nyopprettelse av tariffavtale ved bedriften, kan dog etterbetaling ikke gjøres gjeldende for et tidsrom som går lengre tilbake enn en måned etterat det ble framsatt 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 emolument. NAF kan imidlertid kreve at også slike for-

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

§ 19.

For arbeidere som inntre i LO 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 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 arbeidsledere i administrativ stilling.

Kap.10.

Kollektive oppsigelser.

§ 20.

NAF og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppgivelse for arbeidere 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.

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

Den adgang LO 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.

Plassoppgivelse 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 halvdelen av arbeiderne er organisert i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO eller forbund tilsluttet LO, rett til å nytte betinget plassoppgivelse 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 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 (byggningsarbeidere, 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 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 inte-

resserte 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 LO.

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. 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 1961 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.

Merknadene 2, 3 og 4 fra revisjonen 1950 utstår til eventuelle senere forhandlinger.

*A. P. Østberg, Trygve Kleppe, Sverre Grøtter,
Joachim Rønneberg, Just Ebbesen, Vilhelm Dahl,*

Jan Didriksen, Kaare Selvig, Joh. Fr. Hansen.

Konrad Nordahl, P. Mentsen, Alf Andersen

Thorleif Andersen, Arne Kr. Meedby,

Odin Rønbeck, Erling Frogner, Kåre Halden,

Emil Torkildsen, Karsten Torkildsen, J. Larsson.

Kommentarer og merknader

til

HOVEDAVTALEN

1958—1961

Ad § 1.

Denne bestemmelse fastslår den frie organisasjonsrett. Dette innebærer at det står enhver arbeidstaker eller arbeidsgiver fritt om han vil være medlem av noen organisasjon. Den sikrer således på den ene side retten til å nytte ethvert demokratisk påvirkningsmiddel for å oppnå økt medlemskap. På den annen side vil det være tariffstridig om noen av partene nytter direkte press for å tvinge fram en tilslutning eller utmelding av organisasjonen.

Det kan i denne forbindelse nevnes at Norsk Arbeidsgiverforening ved revisjonen av Hovedavtalen i 1947 foreslo et tillegg sålydende:

«Det er derfor i strid med et grunnleggende prinsipp i samarbeidet mellom hovedorganisasjonene hvis ansettelse eller beskjefligelse av arbeidstaker blir søkt hindret eller vanskeliggjort fordi arbeidstakeren eller bedriften er organisert eller uorganisert.»

LO's forhandlere mente at dette ikke sa noe annet og mer enn hva som allerede følger av § 1. NAF's forhandlere erklærte i henhold til dette at de frafalt sitt forslag.

Merknaden til § 1 har sin bakgrunn i at uorganiserte arbeidsgivere som ikke har vært bundet av Hovedavtalen har sagt opp, eller på annen måte diskriminert tillitsmenn og arbeidstakere som var organisert. Særlig har man kunnet konstatere dette i forbindelse med situasjoner hvor det er fremmet krav om tariffavtale. Merknaden tar sikte på å beskytte disse i de ofte vanskelige situasjoner som her foreligger, og den kom inn ved revisjonen av Hovedavtalen i 1954.

Ad § 2.

Det som er sagt i denne bestemmelse følger uten videre av Arbeidstvistlovens § 6, nr. 1. Det må presiseres — hva som 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.

En må ellers her merke seg 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 kjenskap 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 LO som skal velge tillitsmenn. Ved beregningen av tillitsmennenes antall skal en se bort fra de arbeidere som står i forbund som ikke er til-

sluttet LO, mens uorganiserte arbeidstakere skal regnes med. De uorganiserte arbeidstakere skal selv sagt 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.

En kan her merke seg at det er full anledning til å holde fellesmøter til valg av formann for tillitsmannsutvalget hvor det ved bedrifter er medlemmer i flere fagforeninger. Disse foreninger må imidlertid gjennom sitt forbund stå tilsluttet LO. Det er ingen betingelse at formannen skal velges blant de gruppevis 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 anerkjente dyktige arbeidere.

Ved revisjon av Hovedavtalen i 1958 har man fått en oppmyking av regelen som gir arbeidere under 19 år rett til å velge sin egen representant i tillitsmannsutvalget. Mens denne tidligere måtte være under 21 år, er det nå anført at han *kan* være under 21 år, hvilket i realiteten innebærer at man ikke er bundet til noen aldersgrense hverken oppad eller nedad. De øvrige tillitsmenn må være over 21 år.

I samband med partenes tidligere drøftinger av § 5 er det satt opp slik protokoll:

«I forbindelse med § 4 (nå § 5) 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.»

LO'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. LO'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 tilsiktet, var å ramme det ulovlige i å velge aksjonsutvalg, som setter de valte tillitsmenn ut av spillet ved konflikter som påstås 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. Pliktbegrepet 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.

I punkt 3 i denne bestemmelse er det ved revisjonen i 1958 føyd til at bedriften skal ha svar uten grunnnet opphold. Ved dette tillegg er det innført full gjensidighet, idet man tidligere, jfr. § 8, punkt 2, har bestemmelse om at arbeidsgiveren skal gi svar uten grunnnet opphold ved henvendelse fra tillitsmennene.

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. 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 tettebærtur. Denne dagen kan så opparbeides uten at det betales overtidsgodtgjørelse, men spørsmålet må i tilfelle uttrykkelig løses i form av en avtale mellom tillitsmannen og bedriftsledelsen.

Ved revisjonen i 1958 har man fått en vesentlig endring av ordlyden i punkt 4. Det er imidlertid ikke tatt sikte på noen realitetsendring, men partene har for det første villet presisere at både arbeidsgiveren og tillitsmennene skal påse at de plikter partene har såvel etter tariffavtalen og arbeidsreglementet som Arbeidervernloven, blir fulgt. Dessuten har man villet markere kompetansen overfor andre stedlige institusjoner som i kraft av lov eller tariffavtale er pålagt spesielle oppgaver. Det siktes her i første rekke til produksjonsutvalg og verneutvalg. Det er viktig at dette gjøres klart slik at man kan unngå friksjoner.

Ad § 7.

Begge parter i tarifforholdet er interessert i at tilsittmannsinstitusjonen fungerer på en så effektiv måte som mulig. Det vil blant annet være en fordel for både de stedlige parter og organisasjonene at tvister i størst mulig utstrekning blir løst straks de er oppstått.

Det var i første rekke på denne bakgrunn man tidligere fikk inn bestemmelsen om at formannen i tilsittmannsutvalget har uhindret adgang til alle avdelinger i bedriften for å utføre sine funksjoner.

Dette at retten var knyttet til en enkelt person har vist seg å medføre endel ulemper. For å rette på dette har man nå fått endret bestemmelsen slik at retten til uhindret adgang uten tillatelse kan overlates til nestformannen eller sekretæren. En må gå ut fra at denne ordningen vil bli nyttet til å avlaste formannen for endel oppgaver hvor dette kan være mulig. Den åpner også muligheten for en mer hensiktsmessig fordeling av arbeidsoppgavene innenfor ledelsen i tilsittmannsutvalget. Dette vil ubetinget være en fordel på større arbeidsplasser. Når formannen, eventuelt nestformannen eller sekretæren, i tilsittmannsutvalget kommer til en avdeling, skal de gi vedkommende avdelingsformann beskjed om hvem de ønsker å snakke med. Bestemmelsen er tatt inn for å søke å unngå eventuelle misforståelser, men gir selvsagt ikke avdelingsformannen noen rett til å hindre vedkommende tilsittmann i hans oppdrag.

Allerede ved revisjonen av Hovedavtalen i 1947 erklærte NAF seg villig til å sende ut et sirkulære til sine medlemmer hvor bedriftene ble oppfordret til å stille seg mest mulig velvillig når arbeiderne anmodet om permisjon for å delta i faglige kurs. Ved revisjonen i 1958 har man nådd fram til å sidestille deltakelse i fagkurs og faglig opplysningsvirksomhet med møter og forhandlinger. Dette betyr at en anmodning om tjenestefrihet for å gå på kurs ikke skal

avslåes med mindre det foreligger tvingende grunn. Det følger av dette at bedriften i så fall må dokumentere disse grunner.

Ad § 8.

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

§ 3 a har man regel om at bedriften skal ha skriftlig melding om navnene på dem som er valt og hvem som er formannen i tilsittmannsutvalget innen 8 dager. Man har nå fått gjensidighet i dette forordet, idet også tilsittmannsutvalget har krav på skriftlig melding om navnet på arbeidsgiveren og eventuelt andre ansvarlige representanter for bedriften.

Ved stedlige forhandlingsmøter er det forutsetningen at det normalt ikke møter mer enn 3 tilsittsmenn. Dette er selvsagt ikke til hinder for at det i en stor og betydningsfull sak møter et større antall.

Man hadde tidligere den regel at tilsittsmennene i forstaaelse med arbeidsgiverne kunne tilkalle representanter for de arbeidere forhandlingsene gjaldt. Uttrykket «i forstaaelse med» skapte en viss uklarhet om arbeidsgiveren hadde rettslig adgang til å nekte dette. Det er på denne bakgrunn at man nå har tatt regelen om at slike representanter kan tilkalles etter *konferanse* med arbeidsgiveren. Dermed er det klart at arbeidsgiveren ikke kan motsette seg det så framt man har konerert på forhand. På den annen side er det også en selvfølge at slik tilkalling bare skal finne sted når det er påkrevd. F. eks. for å få klartlagt faktiske uoverenstemmelser osv.

Ved forhandlingsmøter etter § 2 nr. 2 og 3 og møter etter § 9, skal tillitsmennene godtgjøres tapt tjeneste når møtene finner sted på bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid. Denne regel kom inn i Hovedavtalen i forbindelse med en spesiell revisjon av § 9 våren 1957. Tidligere kunne man bare gjøre krav på timelønn. Som anført i en merknad til bestemmelsen utelukker ikke regelen at det ved enkelte bedrifter kan avtales spesielle regler for tillitsmennenes godtgjørelse.

Ad § 9.

Reglene i denne paragraf i sin nåværende form kom inn i Hovedavtalen ved særskilte forhandlinger våren 1957. De representerer det foreløpige resultat i fagbevegelsens bestrebelser på å øke de ansattes innflytelse på ledelsen ved bedriftene. Forhandlingene kom i stand etter en henvendelse fra Justisdepartementet som tidligere hadde satt ned et utvalg med 2 representanter for Industriforbundet, LO og staten for å drøfte medbestemmelsesretten.

Ved avslutningen av forhandlingene ble partene (LO og NAF) enige om følgende erklæring:

«Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon har i Hovedavtalen og Overenskomsten om produksjonsutvalg utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne. For det enkelte menneske er det av den største betydning at samfølelsen mellom ham og bedriften er sterk og levende, og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv produksjon. For å oppnå en slik samfølelse er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som arbeider i den. Norsk Arbeidsgiverforening og Arbeidernes faglige Landsorganisasjon er derfor blitt enige om

å utvikle videre det samarbeid, som allerede finner sted, ved å gjennomføre følgende endringer i Hovedavtalen og Overenskomsten om produksjonsutvalg.»

Hva angår de enkelte punkter i regelen kan det være på sin plass å peke på følgende:

Den orienteringsplikt som er innført i punkt 1 gjelder alle forhold som har tilknytning til bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling. Det er direkte gitt uttrykk for at formålet er å styrke samarbeidet og tillitsforholdet på den enkelte bedrift. Like viktig vil det dog være at tillitsmennene og de øvrige ansatte på den måten får et tilstrekkelig grunnlag for å vurdere bedriftens forhold og problemer.

Når det gjelder punkt 2, som pålegger bedriftsledelsen en konferanseplikt om påtenkte endringer i virksomheten, og herunder redegjøre for den betydning de vil få, er det viktig å påse at dette gjøres for eventuelle tiltak settes i verk. Det skilles ikke her mellom vesentlig og mindre vesentlige endringer i virksomheten, og konferanseplikten vil således få en videre utstrekning enn det man tidligere hadde.

Hensikten er at det skal finne sted en meningsutveksling om tiltakene. Selv om det er på det rene at avgjørelsen fremdeles ligger hos bedriftsledelsen, vil man gjennom en slik meningsutveksling kunne øve en vesentlig innflytelse på disse avgjørelser. Der som endringene i virksomheten angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, er det direkte uttalt at de skal gis muligheter for å fremme sine synspunkter før bedriftens beslutning settes i verk. Det gjelder her i høy grad at tillitsmennene forbereder seg godt til disse konferanser, slik at man med tyngde kan få gjort sine interesser gjeldende. I disse saker kommer det som et tillegg i pliktene for bedriftsledelsen at de skal grunngi sitt syn hvis de ikke finner å kunne ta hensyn til tillitsmennenes anførsler. Det

sier seg selv at dette legger et vesentlig bånd på bedriftsledelsens disposisjoner når argumentene fra tillitsmennene er saklig godt underbygd.

I punkt 3 har man en særbestemmelse for bedrifter som eies av selskaper. Ved de kontaktmøter som skal holdes mellom styret og tillitsmennene, vil det være en viktig oppgave for tillitsmennene å få informert styrets medlemmer om de ansattes syn på aktuelle problemer ved bedriften. En bør dog i denne forbindelse være oppmerksom på at den etablerte ordning ikke griper inn i den vanlige framgangsmåten for behandling av tvister. I merknad 1, punkt 2, er det innført et ansiennitetsprinsipp i avdempet form. Bestemmelsen gir tillitsmennene adgang til å fremme sine synspunkter i sin alminnelighet når det er spørsmål om å iverksette innskrenkninger i arbeidsstyrken. Når bedriften ved de varslede oppsigelser har trukket ansienniteten, kan tillitsmennene ta opp dette spørsmål med bedriftsledelsen dersom de mener dette ikke er saklig begrunnet. Blir de stedlige parter ikke enige, kan spørsmålet bringes inn for hovedtariffpartene. En slik sak må tas opp senest 3 dager etter at det er avholdt konferanse om innskrenkning, og det er klargjort hvem som vil bli oppsagt.

I disse konferanser vil man ha en god anledning til å påvirke bedriftsledelsen slik at ansienniteten blir fulgt. Dersom imidlertid motparten står fast i sitt standpunkt, vil det ikke være adgang til å bringe saken inn for Arbeidsretten. Det er imidlertid intet til hinder for at oppsigelsene bringes inn for de ordinære sivile domstoler med påstand om at de er usaklige. I denne forbindelse bør en dog være oppmerksom på at innskrenkninger i sin alminnelighet må sies å være saklig grunn for oppsigelse. Dessuten inneholder ikke Arbeidervernloven noen ansiennitetsregel.

Når det gjelder protokolltilførselen fra revisjonen 1958, bør det bemerkes at de interesserte forbund når som helst kan ta opp forhandlinger.

Ad § 10.

Mens § 11 i avtalen handler om oppsigelse eller avskjed til tillitsmannen som arbeidstaker, handler denne bestemmelsen om vilkårene for at bedriften kan kreve ham fjernet som tillitsmann og om arbeidstakernes rettet til å velge ny tillitsmann når den avsatte er endelig fratrådt.

Som nevnt under § 2 skal mulig meningsskilnad 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 (Torp-konflikten): «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 avløser 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 blant annet 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*.

Disse regler kommer imidlertid ikke til anvendelse når det er avtalt eller forutsatt at særavtaler skal gjelde så lenge tariffavtalen gjelder. Her må man ellers merke seg at dersom man ved en tariffrevisjon ikke blir enige om at slike særavtaler skal falle bort eller endres, gjelder den videre også for neste tariffperiode.

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 utløpt, 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. Tvist 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.

Permisjonsreglene kom inn i Hovedavtalen ved revisjonen i 1954. Det var også før den tid på det rene at en bedrift i stedet for å gå til oppsigelser kunne permittere arbeiderne. De regler man den gang hadde var til dels utviklet gjennom rettspraksis og dels ved sedvane i tilknytning til de vanlige oppsigelsesregler i Arbeidervernloven. Rettstilstanden var imidlertid flytende og uklar.

Ved siden av at man i 1954 fikk en vesentlig avklaring, representerte de nye reglene utvilsomme forbedringer i forhold til det som tidligere kunne utledes av gjeldende rett.

Den nye Arbeidervernloven av 7. desember 1956, brakte endel endringer i oppsigelsesreglene. Vesentlig med bakgrunn i disse endringene fikk man ved revisjonen i 1958 en videre utbygging av permisjonsinstituttet.

Avsnitt 1 angir hjemmelen for bedriftens adgang til overhode å permittere arbeiderne. De forskjellige permisjonsgrunnlag er oppregnet i 5 punkter (a—e).

Ved permisjoner etter avtale, jfr. punkt a, må man merke seg at man på arbeidernes side skal følge reglene i § 6, punkt 3. Det bør ellers innskjerpes at man ikke uten videre skal akseptere forslag fra arbeidsgiverne om permisjoner på dette grunnlag. Under permisjonsperioder vil man etter omstendighetene kunne få arbeidsløsetrygd. Dette vil man imidlertid ikke kunne påregne når permisjonen hviler på avtale mellom partene.

Når det gjelder punkt b siktes det til såkalte force majeure-tilfelle. Dette er uforutsatte begivenheter som nødvendiggjør at bedriften helt eller delvis må innstille, jfr. Arbeidervernlovens § 42, punkt 1. Forutsetningen for at den uventede begivenhet skal kunne danne grunnlag for permisjon, er således at det har konsekvenser for sysselsettingsmulighetene. Som eksempler på slike uforutsette begivenheter kan nevnes brann, strømbrydd og større ulykker. Ar-

beidsretten har dessuten fastslått at streik i annen bedrift kan komme inn under dette punkt. Dommen er avsagt i forbindelse med transportkonflikten høsten 1955.

I punkt c omhandles såkalt partisiell konflikt ved egen bedrift. Det kan f. eks. være bedriftens arbeidsledere og tekniske funksjonærer som er kommet ut i streik. I slike tilfelle vil det være adgang til å permittere når streiken har til følge at arbeiderne ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.

For punkt d's vedkommende vil det avgjørende være hva som er saklig grunn. På bakgrunn av domspraksis vil ordremangel, vareopptelling som nødvendiggjør at produksjonen må innstilles, reparasjoner og ominnredning av bedriftens lokaler være saklig grunn. Videre er det viktig å være oppmerksom på at skott hos endel av bedriftens arbeidstakere kan være saklig grunn til å permittere de øvrige arbeidstakere. Dette kan også etter omstendighetene bli å regne som en uforutsett begivenhet som går inn under punkt b.

Til punkt e er å bemerke at en rettsforpliktende sedvane bare foreligger i de tilfelle hvor begge parter anser seg ubetinget bundet av tidligere permisjoner man har hatt, f. eks. i spesielle årstider. Dette grunnlag spiller i dag en underordnet rolle, da man vanskelig kan påvise slik sedvane.

Avsnitt 2 omhandler den varselsplikt som er pålagt arbeidsgiveren ved permisjoner. Utgangspunktet er her at det ved enhver permisjon skal gis 14 dagers skriftlig varsel. I denne forbindelse bør man merke seg avsnitt 3, hvor det fastslåes at det skal konfereres med tillitsmennene i samsvar med § 9 før det gis varsel om permisjon. Varselfristen begynner overhodet ikke å løpe før etter at slik konferanse er holdt. I konferansen skal dessuten bedriften angi permisjonstidens sannsynlige lengde såsant det er mulig, jfr. punkt 4.

Bedriftsledelsen er ikke ubetinget bundet av 14-dagersfristen når permisjonen skyldes en uforutsett begivenhet. Det samme gjelder ved permisjoner som

hvilker på avsnitt 1, punkt c. I disse tilfeller plikter dog bedriften å gi det varsel som er mulig.

Ved permisjoner i henhold til 1 b, er det imidlertid fastslått en ufravikelig varselsfrist på 2 dager. Varsellet løper fra arbeidstidens slutt den dag det gis. Man kan således komme opp i en frist på 3 dager. For branntilfellenes vedkommende er det fastsatt en varselsfrist på 14 dager. Bakgrunnen er at bedriften i disse tilfeller kan dekke seg på forsikringsmessig grunnlag.

Da det ved tilfelle av denne art overhodet ikke vil være mulig å gi noe varsel, betyr reglene en ren lønnsplikt for bedriften og ifølge punkt 6 skal det betales ordinær tidlønn. Det er gjort to unntak fra denne 2-dagers frist. Det første gjelder de tilfeller hvor permisjonen skyldes konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift. Også her skal bedriften gi det varsel som er mulig. Ved lovlig konflikt i egen bedrift skal det dog gis vanlig 14 dagers varsel. Dette varsel vil i enkelte tilfeller bli betinget.

Når det gjelder dette unntaket må man merke seg at permisjonen bare kan iverksettes når konflikten fører til at de øvrige arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften. Bedriftens plikt er således ikke avgrenset til å undersøke sysselsettingsmulighetene i den avdeling som er rammet.

Det andre unntaket gjelder tilfeller hvor permisjonen skyldes ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratar bedriften muligheten til å beskjeftige de øvrige arbeidere på en økonomisk forsvarlig måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften.

Når det gjelder bedriftens beskjeftigelsesplikt, vil man se at det er en nyanse i uttrykksformen. I det ene tilfelle er det stilt opp et krav om å beskjeftige arbeiderne der hvor det er økonomisk forsvarlig, mens det i det andre tilfelle er henvist til rasjonell sysselsetting. Det er her enighet mellom partene om at

uttrykket «økonomisk forsvarlig» innebærer et større krav til bedriften enn sysselsetting på rasjonell måte.

De varselsfrister det her er gjort rede for kommer ikke til anvendelse hvis gjeldende avtale eller arbeidsreglement gir adgang til å bruke kortere varsel. Som et eksempel kan her nevnes det aftenvarsel man har i overenskomsten for stein-, jord- og sement. I endel overenskomster har man også 8 dagers varsel. Tidligere var også nevnt at sedvane ga adgang til å bruke kortere varsel. Dette er nå tatt ut og meningen er at unntakene heretter skal være begrenset til avtale eller arbeidsreglement.

Under permisjoner er arbeiderne fortsatt knyttet til bedriften og har rett og plikt til å begynne igjen så lenge ikke arbeidsforholdet formelt er oppsagt. Dersom arbeidsforholdet bringes til opphør i permisjonstiden, har arbeidstakeren krav på lønn i lovlig oppsigelsestid. Dersom han da er ledig plikter han å utføre arbeid innenfor oppsigelsestidens ramme. Dersom arbeidet ikke blir gjenopptatt etter permisjonstidens utløp, plikter bedriften å betale de som ikke tas inn, lønn for gjeldende oppsigelsestid.

Ved permisjoner skal arbeiderne på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren om at de er permittert. Beviset skal angi grunnen, og hvor det er mulig, permisjonstidens sannsynlige lengde. Dette bevis vil kunne framlegges for arbeidsløysetrygden, og etter omstendighetene danne grunnlag for rett til stønad. Regjeringen har overfor Stortinget fremmet forslag om følgende bestemmelse når det gjelder permisjoner i lov om trygd mot arbeidsløyse:

«En trygdet som uten egen skyld er permittert uten lønn, har rett til dagpenger i samsvar med § 6 uavhengig av om arbeidsforholdet består fortsatt, når for øvrig de vanlige vilkår for rett til dagpenger etter denne lov foreligger.

For rett til dagpenger under driftsinnskrenkning eller stans som settes i verk i tiden fra og med 10. til og med 31. desember fastsetter Arbeidsdirektoratet de nærmere regler.»

I forbindelse med merknad 1 ble det ved revisjonen i 1958 oppsatt følgende protokolltilførsel:

«Under drøftelsene av merknad 1 til Hovedavtalens § 14 ble man enige om at Norsk Nærings- og Nydelsesmiddelarbeiderforbund og Hermetikkindustriens Arbeidsgiverforening etter avslutningen av Hovedavtaleforhandlingene ved direkte drøftelser vil søke klarlagt hvem som innenfor hermetikkindustrien er å anse som faste arbeidere.

Man var videre enige om at det etter at Hovedavtaleforhandlingene var avsluttet, også kan opptas direkte forhandlinger mellom partene vedrørende det samme spørsmål innenfor sildoljeindustrien.»

Merknad 2 har forbindelse med at det etter syke-trygdloven ikke er adgang til å holde arbeidstakere under permisjon trygdet med rett til dagpenger under sykdom. Det er ellers i et forhandlingsmøte den 13. oktober 1958 utformet følgende protokoll i denne forbindelse:

«.....Etter å ha diskutert saken, ble man stående ved at det med hensyn til rett til dagpenger for permitterte arbeidere, må gjelde de samme regler i tilleggstrygden som for arbeidere som er trygdet som arbeidstakere i den offentlige syke-trygd. Det vises i denne forbindelse til syke-trygdlovens § 8, 2 b og § 14, b, samt til avtalen om dagpenger under sykdom og bedriftsulykker II, punkt 7, jfr. punkt 8 og 9.

Under henvisning til bestemmelsene om ventetid i avtalen om dagpenger under sykdom og bedriftsulykker, punkt 5, var man videre enige om at permitterte arbeidere som etter permisjonen begyner i arbeid igjen hos arbeidsgiver som kommer inn under avtalen, beholder sin opptjente ventetid i tilleggstrygden.»

Denne protokoll er ellers tatt inn som egen merknad til avtalen om dagpenger under sykdom og bedriftsulykker.

Ad § 15.

Denne bestemmelse har som bakgrunn det selvfølgelig forhold at det under en driftsinnskrenkning som følge av mangel på elektrisk kraft ikke kan drives innenfor den av tariffavtalens 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 enkelte 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 tilfeller. 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 forståelse

sen 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 feriegodtgjørelse. Dens verdi er kun av prosessøkonomisk art.

Ad § 17.

En sluttattest skal bare inneholde de data som er angitt i punktene a—f. Det skal således hverken anføres noe om grunnen til at arbeidsforholdet opphører eller om kvalifikasjonene. Tidligere hadde ikke en arbeidstaker som ble avskjediget rett til sluttattest. Dette ble endret ved revisjonen i 1954, men i disse tilfeller kan arbeidsgiveren anføre grunnen. Gjør arbeidsgiveren dette vil situasjonen for arbeidstakeren ofte være den samme som om han ikke hadde noen attest når han skal søke seg nytt arbeid.

Med denne bakgrunn har man nå fått en regel om at hvis vedkommende ønsker det, skal arbeidsgiveren konferere med tillitsmennene før han anfører grunnen til avskjedigelsen. Når en har i tanken de konsekvenser det har å møte fram på arbeidsmarkedet med en sluttattest hvor det er påført avskjedigelsesgrunnen, bør regelen være en oppfordring til tillitsmennene om å gjøre det som er mulig i slike situasjoner.

En må være oppmerksom på at den sluttattest en har krav på etter denne bestemmelse ikke har noe å gjøre med de såkalte attester som ofte gis innenfor endel arbeidsforhold (særlig i funksjonærforhold). Slike attester inneholder gjerne arbeidsgiverens oppfatning av vedkommendes kvalifikasjoner o. l.

Oslo byrett har i en dom av 13. oktober 1941 fastslått at hverken lov eller sedvane hjemler noe rettskrav på slike attester.

Ad § 18.

Denne bestemmelse hindrer at en i tariffperioden kan søke tariffordningene ved en bedrift som melder seg inn i Norsk Arbeidsgiverforening — eller som igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtalene — løst ved interessenkamp. 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 arbeiderne 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 kan 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 sammensetning 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 lønnssetser 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 megling 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 ikke 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 *særegne 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 *særegne forhold* betinger et bortfall av de praktiske fordeler.

De regler som her er nevnt gjelder også hvor bedriftens tidligere 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 *ikke* 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 interessenkamp 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.

