



HOVEDAVTALE

av 1962

mellom

**Norsk Arbeidsgiverforening med samtlige
landssammenslutninger, lokale sammenslut-
ninger og enkeltbedrifter**

og

**Landsorganisasjonen i Norge med samtlige
forbund og foreninger (avdelinger).
Hovedavtalen inngår som 1. del i alle tariff-
avtaler for arbeidere mellom Norsk Arbeids-
giverforening og Landsorganisasjonen i Norge.
(Se merknad 1.)**

**Med kommentar av
Landsorganisasjonen i Norge**

ARBEIDERBEVEGELSENS ARKIV

OSLO 1. UTGAVE

331.81(481)1

Over 1962

2 x



HOVEDAVTALE

av 1962

mellom

Norsk Arbeidsgiverforening med samtlige
landssammenslutninger, lokale sammenslut-
ninger og enkeltbedrifter

og

Landsorganisasjonen i Norge med samtlige
forbund og foreninger (avdelinger).
Hovedavtalen inngår som 1. del i alle tariff-
avtaler for arbeidere mellom Norsk Arbeids-
giverforening og Landsorganisasjonen i Norge.
(Se merknad 1.)

Med kommentar av
Landsorganisasjonen i Norge

1. UTGAVE

331.81(481)1

Over 1962

2-x

Fagkongressen vedtok i mai 1961 å gi Sekretariatet fullmakt til å si opp Hovedavtalen med Norsk Arbeidsgiverforening til utløp 31. desember 1961. Kongressen ga videre Representantskapet fullmakt til å godkjenne revidert forslag til hovedavtale.

I representantskapsmøtet 1. juni 1962 ble den nye Hovedavtalen godkjent. Den gjelder til 31. desember 1964, og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 måneders varsel. Den nye Hovedavtale tar til å gjelde 1. september 1962.

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

OSLO, august 1962.

Landsorganisasjonen i Norge.

Konrad Nordahl.

Kap. 1.

Organisasjonsretten.

§ 1.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidernes frie foreningsrett.

Protokolltilførsel:

N.A.F.s forhandlere foreslo i 1947 som nytt 2. ledd:

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

LO's forhandlere bemerket at de anså denne tilføyelse overflødig, da regelen allerede fremgikk av den någjeldende § 1.

N.A.F.s forhandlere erklærte i henhold hertil at de frafalt sitt forslag til nytt 2. ledd.

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, etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.

Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten i forståelse med den annen organisasjon.

4. Blir en ikke enig ved forhandlinger etter 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 etter at 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.

Protokolltilførsel:

Hvis ved en bedrift enkelte arbeidere står tilsluttet organisasjoner utenfor LO, skal ved beregningen av antall tillitsmenn bedriftens arbeiderantall fratrukket de arbeidere som står tilsluttet disse organisasjoner, legges til grunn.

§ 5.

Tillitsmennene 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 to siste år. Tillitsmennene skal være over 21 år. Arbeidere under 19 år kan dog, av det antall som er fastsatt i § 4, velge 1 representant som kan være under 21 år.

Merknad: Hvis en av partene mener at valg er foretatt i strid med disse bestemmelser, kan saken tas opp til drøftelse mellom hovedorganisasjonene. Hovedorganisasjonene kan videre drøfte en tilpassning av disse regler i de tilfelle hvor flertallet av bedriftens arbeidere er under 19 år.

Valget gjelder for et kalenderår ad gangen.

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

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

Protokolltilførsel:

N.A.F.s forhandlere foreslo inntatt følgende bestemmelse:

«Det er ikke adgang for arbeidere 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 særorganisasjoner, 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 N.A.F.s forhandlere sitt forslag.

Kap. 4.

Bedriftens og tillitsmennenes gjensidige rettigheter og plikter.

Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen:

N.A.F. og LO er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og tillitsmennene foregår i rasjonelle og betryggende former og at tillitsmennene settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen på en effektiv måte.

Under henvisning til dette er hovedorganisasjonene enige om:

1) I bedrifter hvor tillitsmannsvervet på grunn av bedriftens størrelse og tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e. l. er særlig tidkrevende, kan det opptas lokale drøftelser om hvorvidt tillitsmennenes arbeid kan lettes ved at det stilles til disposisjon et passende arbeidsrom for tillitsmannsutvalget på bedriften.

2) I slike bedrifter kan man også ta opp spørsmålet om å godtgjøre tillitsmannsutvalgets formann i større utstrekning enn fastsatt i Hovedavtalens § 8, nr. 1, 2. ledd.

De stedlige parter kan i forbindelse med slike drøftelser søke veiledning hos sine organisasjoner.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeiderne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. Hovedorganisasjonene vil innenfor sine medlemsområder gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem etter Hovedavtalen.

§ 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, ved orientering av arbeidskamerater og ved opptreden overfor den annen parts organisasjon.

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 skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får underretning om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass og skal dessuten, såvidt mulig, gi formannen i den avdeling de kommer til, beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

3. *De øvrige tillitsmenn skal også uhindret kunne utføre sitt tillitsmannsverv. Med tillatelse fra sin nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.*
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 tillitsverv 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.

Protokolltilførsel:

På forespørsel meddelte LO's forhandlere at de møter og forhandlinger som det kunne bli spørsmål om etter § 7, 5, var: Hovedstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i samorganisasjonen, 2-års møter i samorganisasjonen, tarifforhandlinger, forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2.

§ 8.

1. Til forhandlinger med tillitsmennene kan arbeidsgiveren møte enten selv eller ved stedfortreder som han utpeker innen bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller hans stedfortreder kan tilkalle andre av bedriftsledelsen 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 forteneste når møtene finner sted i bedriften innenfor deres ordinære arbeidstid.

Tillitsmenn som arbeider på skift og som i sin fritid deltar i slike forhandlingsmøter som nevnt i foregående ledd, skal godtgjøres med sin gjennomsnittsførtjeneste eksklusive skifttillegg.

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.

- 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.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge 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.

- Hovedorganisasjonene er enige om at det er av betydning for å styrke samarbeidet og tillitsforholdet innenfor den enkelte bedrift, at bedriftsledelsen holder tillitsmennene orientert om bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- 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 grunnlagt 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.

- 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 arbeidstakerne. 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.

Merknad: Partene er klar over at det ikke alltid vil være praktisk med deltakelse av alle styremedlemmer og alle tillitsmenn i kontaktmøtene, men det bør fra hver side være en representasjon som sikrer at hensikten med den etablerte ordning blir oppnådd.

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 anleggsvirk-

somhet, dampskipsekspeditører 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 dampskipsekspeditørene.

§ 10.

Hvis en tillitsmann gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan N.A.F. 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. *Er det bedriftens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO ta opp med N.A.F. spørsmålet om hans fortsatte status som representant for bedriftsledelsen overfor arbeiderne, jfr. § 8.*

§ 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. *Hvis det av LO blir gjort gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Forutsetningen er at stevning er uttatt senest 1 måned etter at oppsigelsen er mottatt.* For øvrig inntar tillitsmennene ingen særstilling ved bedriften.

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

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

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

På samme måte behandles tvister om oppsigelse av tillitsmenn i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift når LO hevder at oppsigelsen strider mot Hovedavtalens § 1.

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 omfatter, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Kap. 6.

Syssestettingsspørsmål.

§ 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 uforutsette hendinger som er nevnt i Arbeidervernlovens § 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 beskjefte 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 sannsynlige lengde.
5. 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.
6. Hvis bedriften iverksetter permisjon uten å overholde de varselfrister som er nevnt under punkt 2, skal den betale arbeiderne vanlig fortjeneste til varselfristens utløp.

Ved permisjon etter 1 b) 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 sannsynlige 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. 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 tilslies og avslies 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, løperplikten til sykestrygd videre både for arbeidsgiveren og arbeidstakeren så lenge plikten består etter sykestrygdlovens 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 8, har ikke regulert det erstatningsansvar som måtte kunne oppstå for arbeidsgiver i forbindelse med permisjon.
- 5) Bestemmelsene i punkt 2 medfører ingen endring i bedriftens 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 ikke mindre enn gjennomsnittlig 30 timer pr uke, hvorav minst 4 timer pr. dag. Bedriftens plikt kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.

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

Kap. 7.

1. og 17. mai.

§ 16.

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

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

Kap. 8.

Sluttattest.

§ 17.

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

Beviset skal bare inneholde:

- a) Navn, fødselsår og dato.

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

Arbeider som blir avskjediget har også rett til sluttattest, men arbeidsgiveren kan da på denne anføre avskjedigelsesgrunnen. Hvis vedkommende arbeider ønsker det, skal arbeidsgiveren i så fall først konferere med tillitsmennene.

Kap. 9.

Nye medlemmer av N.A.F. og LO.

§ 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 N.A.F. 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 N.A.F. framsettes samtidig med underretningen til vedkommende forbund om at bedriften er opptatt som medlem av N.A.F., eller når særoverenskomst blir sagt opp av N.A.F. eller senest 14 dager etter at foreningen har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begjæring i samsvar med første ledd må av LO

eller vedkommende forbund framsettes senest 14 dager etter at forbundet har mottatt underretning fra N.A.F. om at bedriften er opptatt som medlem, eller når gjeldende særoverenskomst for bedriften blir sagt opp av vedkommende forbund eller senest 14 dager etter at forbundet har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begge parter kan dog innenfor de samme frister kreve en måneds fristforlengelse. Er først en overenskomst i rett tid begjært gjort gjeldende, kan senere også andre overenskomster begjæres gjort gjeldende av begge parter.

3. Kan det henvises til flere tariffavtaler mellom organisasjonene, skal de påberopes etter følgende rangorden:
 - a) landsomfattende tariffavtale,
 - b) tariffavtale for gruppe av bedrifter for den by eller det distrikt hvor den nyinnmeldte bedrift ligger,
 - c) tariffavtale for en enkelt bedrift på samme sted,
 - d) annen tariffavtale for bedrift av samme art.

Denne rekkefølge kan fravikes når det er nødvendig for å føre bedriften inn under den tariffavtale som bedriften etter tariffkomplekset mellom hovedorganisasjonene naturligst hører hjemme under. Kan partene ikke bli enige om hvilken tariff som skal gjelde, avgjøres dette spørsmål av en nemnd med én 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 avsluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de lønnssetninger 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 etter at 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. pensjonsordningen, vederlag for fravær som skyldes arbeidsulykker eller sykdom samt emolumenter. N.A.F. 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», forstås 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 inntreffer 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. Bli en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som nevnt i § 18, 3.
2. Når tariffavtalen mangler lønnssetninger for disse arbeidere, skal det ved nemndsavgjørelsen i den utstrekning det er naturlig, tas omsyn til:
 - a) de lønns- og arbeidsvilkår som er tariffestet for andre arbeidere ved samme bedrift,
 - b) forholdet mellom tarifferte lønninger for tilsvarende grupper av arbeidere sysselsatt under tilsvarende forhold ved andre bedrifter dekket av overenskomst mellom hovedorganisasjonene,
 - c) det alminnelige lønnsnivå for vedkommende gruppe i andre tariffavtaler mellom hovedorganisasjonene.

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

Kap 10.

Kollektive oppsigelser.

§ 20.

N.A.F. og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidere et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landsammenslutninger 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.

Læringer på kontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 20, 1. ledd, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

Læringer skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal såvidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

For læringer som blir permittert i henhold til punkt 3), skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Læringleovens § 10, 4. ledd eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

Kap. 11.

Sympatiaksjoner.

§ 21.

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

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

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 20.

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

Hvis LO erklærer sympatistreik blant N.A.F.s medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av N.A.F., skal 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 N.A.F. til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn N.A.F.s tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtalens form ved bedrifter hvor minst halvdel 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 plassoppsigelse uansett medlems-tall.

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 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 (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 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 slik 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 enhver 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 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 enhver 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 trer i kraft 1. september 1962 og gjelder til 31. desember 1964 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.

Oslo, 12. april 1962.

NORSK ARBEIDSGIVERFORENING

*A. P. Østberg
Trygve Kleppe
J. Chr. Rogstad
Emil Bruusgaard
Per Kierulf
Andreas Schjoldager
Joachim Rønneberg
Jan Didriksen
Kaare Selvig
(sign.)*

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

*Konrad Nordahl
P. Mentsen
Thorleif Andresen
Einar Strand
Karsten Torkildsen
Tor Aspengren
Erling Frogner
Kj. Kjøniksen
Olaf Sunde
Kåre Halden
(sign.)*

Kommentarer til HOVEDAVTALEN

1962—1964

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.

Den tidligere merknad til § 1 er flyttet til § 11 som 4. ledd, jfr. derfor kommentarene til denne bestemmelse.

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 kjennskap til sakens behand-

ling. Særlig vil vedkommende forbund ha interesse av å bli gjort kjent med protokollen for å kunne fastslå at tillitsmennene ikke har gått med 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 tillitsmennes antall skal en se bort fra de arbeidere som står i forbund som ikke er tilsluttet LO, mens uorganiserte arbeidstakere skal regnes med. De uorganiserte arbeidstakere skal selvsagt 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 «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.

Ved revisjonen av Hovedavtalen i 1962 ble partene enige om visse redaksjonelle endringer i denne bestemmelse, slik at den nå har en riktigere form.

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

Man må være oppmerksom på at bestemmelsen om at valget på tillitsmenn skal meldes bedriften skriftlig, er en materiell og absolutt betingelse for at de overhodet skal kunne anerkjennes. Skal således en tillitsmann være beskyttet av oppsigelsesvernet i § 11, er det en grunnbetingelse at valget på forhånd har vært meddelt bedriften skriftlig. Dette har også tidligere vært klart, og er dessuten i siste periode blitt fastslått ved arbeidsrettsdom.

Ved revisjonen av Hovedavtalen i 1958 fikk man en oppmyking av aldersgrensen på 21 år, slik at arbeidere under 19 år hadde rett til å velge sin egen representant i tillitsmannsutvalget. Mens denne tidligere måtte være over 21 år, ble det fastslått at han kan være under 21 år, hvilket i realiteten innebærer at man ikke har noen aldersgrense hverken oppad eller nedad.

Ved revisjonen i 1962 har man fått en ytterligere oppmyking under merknaden til bestemmelsen. Bakgrunnen for denne endring er det forhold at ved enkelte bedrifter består den vesentlige del av arbeidsstokken av unge arbeidere. Man har her funnet det naturlig at aldersgrensen på 21 år ikke skal være avgjørende for tillitsmannsutvalgets sammensetning. Dersom de stedlige parter eller forbundet ikke blir enige med sin motpart om et slikt spørsmål, kan det bringes inn for Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening.

Den protokoll om aksjonsvalg som tidligere var tatt inn i kommentaren, er nå ført inn i selve teksten.

Kapitel 4.

Den felleserklæring som hovedorganisasjonene ble enige om ved revisjonen i 1962 om tillitsmannsinstitusjonen, og som er tatt inn som innledning til dette kapitel, representerer en tariffmessig nydannelse.

Det var tidligere kjent at man på enkelte større bedrifter stillet arbeidsrom eller kontorlokaler til disposisjon

for tillitsmannsutvalget. Enkelte steder hadde man også forskjellige ordninger som ga formannen i tillitsmannsutvalget en fast godtgjørelse av bedriften under utførelsen av sine tillitsmannsoppdrag. Ordningene var ikke begrenset til godtgjørelse i forbindelse med forhandlinger etter § 2 eller møter etter § 9, men dekket også arbeid med klubsaker for øvrig. Disse ordninger varierte fra at tillitsmannen utøvte sin tillitsmannsfunksjon i heldagsstilling med full lønn og til mer begrensede ordninger av forskjellig art. Disse forhold og ordninger hadde tidligere ingen tariffmessig hjemmel. Ved den erklæring man nå har fått, har ordningen fått tariffmessig status, og det vil også være anledning til å ta opp spørsmål om lignende ordninger der hvor man tidligere ikke har hatt det.

Erklæringen må sees som en betydelig nyvinning, da det er av uvurderlig betydning at tillitsmennene kan arbeide under best mulige forhold.

I forbindelse med drøftelsene om erklæringen ble hovedorganisasjonene enige om å ta inn følgende i sine kommentarer når det gjelder spørsmålet om godtgjøring etter punkt 2:

«Uttrykket i intimasjonens punkt 2) «i større utstrekning enn fastsatt i Hovedavtalens § 8, nr. 1, 2. ledd, tar kun sikte på den tid som anvendes for tillitsmannsoppdrag, ikke på betalingens størrelse.»

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 selvfølgelige 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 ble det ved revisjonen i 1958 føyd til at bedriften skal ha svar uten ugrunnet 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 ugrunnet 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 tyttebærtur. 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 fikk man 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 så vel 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.

I § 6 nr. 1, 2. ledd, har man ved revisjonen i 1962 fått inn uttrykket «ved orientering av arbeidskamerater». Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen er i den anledning blitt enige om å ta inn følgende i sine kommentarer:

«Uttrykket «arbeidskamerater» omfatter såvel tidligere som nyansatte arbeidstakere som tillitsmennene representerer i henhold til første ledd.»

Det er viktig å være oppmerksom på at dette gjelder orientering av enhver art, således også organisasjonsmessige forhold på vedkommende arbeidsplass.

Ad § 7.

Begge parter i tarifforholdet er interessert i at tillitsmannsinstitusjonen 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 tillitsmannsutvalget 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 en del ulemper. For å rette på dette fikk man i 1958 endret bestemmelsen, slik at retten til uhindret adgang uten tillatelse kan overlates til nestformannen eller sekretæren. En må gå ut fra at denne ordningen blir nyttet til å avlaste formannen for en del oppgaver hvor dette kan være mulig. Den åpner også muligheten for en mer hensiktsmessig fordeling av arbeidsoppgavene innenfor ledelsen i tillitsmannsutvalget. Dette vil ubetinget være en fordel på større arbeidsplasser.

Når formannen, eventuelt nestformannen eller sekretæren, i tillitsmannsutvalget 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 tillitsmann i hans oppdrag.

Etter den tidligere formulering av § 7, punkt 2, 2. setning, pliktet tillitsmennene på forhånd å gi sine nærmeste overordnede underretning og opplyse om årsaken til at de måtte forlate sin arbeidsplass. Man hadde erfaring for at dette ble misforstått dithen at det var vedkommende tillitsmann personlig som pliktet å gi slik underretning. Hvis vedkommende overordnede i øyeblikket ikke var til stede, kunne det således oppstå vanskeligheter.

Dette er bakgrunnen for at man ved revisjonen i 1962 har fått en smidigere formulering, slik at tillitsmennene ved disse anledninger skal sørge for at nærmeste overordnede får underretning. I denne forbindelse er Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen enige om å ta inn følgende i sine kommentarer :

«Bestemmelsen betyr at vedkommende tillitsmann må gi nærmeste overordnede beskjed hvis denne er til stede. Er nærmeste overordnede ikke til stede, skal vedkommende tillitsmann sørge for at nærmeste overordnede får beskjed så snart denne kommer tilbake.»

Allerede ved revisjonen av Hovedavtalen i 1947 erklærte N.A.F. 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.

Ved stedlige forhandlinger er det forutsetningen at det normalt ikke møter mer enn 3 tillitsmenn. 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 tillitsmennene i forståelse med arbeidsgiverne kunne tilkalle representanter for de arbeidere forhandlingene gjaldt. Uttrykket «i forståelse med» skapte en viss uklarhet om arbeidsgiveren hadde rettslig adgang til å nekte dette. Det er på denne bakgrunn at man har fått regelen om at slike representanter kan tilkalles etter *konferanse* med arbeidsgiveren. Dermed er det klart at arbeidsgiveren ikke kan motsette seg det, såfremt han har konferert på forhånd. 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 klarlagt faktiske uoverensstemmelser osv.

Ved forhandlingsmøter etter § 2 nr. 2 og 3 og møter etter § 9, skal tillitsmennene godtgjøres tapt fortjeneste 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 tillitsmennes godtgjørelse.

Erfaringsmessig er de tillitsmenn som arbeider på skift særlig utsatt for å måtte ta forhandlingsmøter i sin fritid. Dette betyr selvsagt en spesiell belastning i forhold til der hvor det arbeides dagtid, idet forhandlingsmøtene her normalt holdes innenfor tillitsmennes normale arbeidstid. På denne bakgrunn har man derfor ved revisjonen i 1962 fått en bestemmelse om at tillitsmenn som arbeider på skift, skal ha godtgjørelse når møtene holdes på fritiden. Det bemerkes at det er sin egen gjennomsnittsfortjeneste vedkommende tillitsmann har krav på.

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 § 5 har man regel om at bedriften skal ha skriftlig melding om navnene på dem som er valgt og hvem som er formannen i tillitsmannsutvalget innen 8 dager. Man har her gjensidighet, idet også tillitsmannsutvalget har krav på skriftlig melding om navnet på arbeidsgiveren og eventuelt andre ansvarlige representanter for bedriften.

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 bestrebelse 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 medbestemmelseretten.

Den erklæring som N.A.F. og LO ble enige om ved avslutningen av forhandlingene og som tidligere var tatt inn i kommentarene, er nå flyttet fram som innledning til selve teksten i § 9.

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 før eventuelle tiltak settes i verk. Det skilles ikke her mellom vesentlige og mindre vesentlige endringer i virksomheten, og konferanseplikten vil således få en videre utstrekning enn 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. Dersom 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 tillitsmennesenes anførsler. Det sier seg selv at dette legger et vesentlig bånd på bedriftsledelsens disposisjoner når argumentene fra tillitsmennesene er saklig godt underbygget.

I punkt 3 har man en særbestemmelse for bedrifter som eies av selskaper. Ved de kontaktmøter som skal holdes mellom styret og tillitsmennesene, vil det være en viktig oppgave for tillitsmennesene 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 tillitsmennesene 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 fraveket ansienniteten, kan tillitsmennesene 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 holdt konferanse om innskrenkning, og det er klagtjort 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 handler om oppsigelse eller avskjed av tillitsmann, regulerer denne bestemmelsen vilkårene for bedriftens adgang til å kreve ham fjernet fra tillitsmannsvervet. Selv om bedriften får medhold i et slikt krav, fortsetter således vedkommende som arbeidstaker.

Forutsetningen for å kreve en tillitsmann fjernet er at han har begått grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen. Er det enighet om dette, skal en følge de vanlige forhandlingsregler i § 2. Dessuten skal saken behandles av Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen. I siste instans kan den bringes inn for Arbeidsretten. Rent generelt kan det sies at Arbeidsretten i sin domspraksis har krevd ganske markerte brudd på Hovedavtalen ved sin tolking av denne bestemmelse.

Det bemerkes at tillitsmannen skal fortsette i sitt verv inntil endelig avgjørelse foreligger.

Hovedavtalen har ikke hatt noen bestemmelse om bedriftsledelsens forhold. Landsorganisasjonen har her tidligere krevd å få inn bestemmelser med sikte på gjensidighet, uten at dette har lyktes.

Ved revisjonen i 1962 fikk man imidlertid inn et nytt 2. ledd. I denne forbindelse er Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen enige om å ta inn følgende i sine kommentarer:

«§ 10, 2. ledd, innebærer at spørsmålet om hvorvidt vedkommende representant for bedriftsledelsen har begått grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan prøves av Arbeidsretten. Derimot kan spørsmålet om vedkommendes status som representant overfor de ansatte kun bli gjenstand for drøftelser mellom hovedorganisasjonene.»

Ad § 11.

Bestemmelsen fastslår at en tillitsmann ikke kan oppsies med mindre det er saklig grunn for det. Hva som lig-

ger 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 forgælelse fra tillitsmannens side gjør en oppsigelse av ham berettiget etter denne bestemmelse. Således uttaler Arbeidsretten i en 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 forståelse 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, 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 nye regel om at iverksettelsen av oppsigelsen ikke skal skje før Arbeidsrettens dom foreligger der hvor man gjør gjeldende at den er usaklig, betyr at oppsigelsen er gitt såkalt oppsettende virkning.

Tidligere ville normalt en oppsigelse av en tillitsmann ha vært iverksatt før gyldigheten av oppsigelsen var prøvet av Arbeidsretten. Dette var av flere grunner uheldig. For det første står man erfaringsmessig svakere under en rettssak når det gjelder bevisspørsmålene der hvor vedkommende allerede er fratrudd. Dernest sto man også i en ny faktisk situasjon da saken ble pådømt, og erfaringsmessig spiller også dette en rolle. Endelig er man nå i disse tilfelle også garantert en meget rask saksbehandling.

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.

Den tidligere merknad til § 1 er nå plassert som 5. ledd til § 11 hvor den naturlig hører hjemme. Merknaden 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. Bestemmelsen tar sikte på å beskytte disse i de ofte vanskelige situasjoner som her foreligger. Den kom inn ved revisjonen av Hovedavtalen i 1954.

Som et nytt 6. ledd har man ved revisjonen i 1962 fått en bestemmelse som tar sikte på å beskytte tillitsmennene i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av en bedrift. Bakgrunnen er, at det erfaringsmessig fra tid til annen ble gjort forsøk på å kvitte seg med aktive tillitsmenn i slike tilfelle. Det normale i disse situasjoner er nemlig, at den tidligere eier sier opp samtlige ansatte slik at den nye eier skal stå fritt ved gjeninntakelse. Det er ingen tvil om at det her forelå en trakasseringsmulighet. Selv om man står meget sterkt juridisk når man anlegger en sak i slike tilfelle, sto man likevel overfor den svakhet at oppsigelsen var skjedd, og at det alltid ville ta noen tid før saken kom opp. Man kom da dertil ofte i bevisvanskeligheter. Den nye bestemmelsen tar nettopp sikte på å dekke disse forhold.

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 sær-

avtale 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.

Ad § 14.

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 permisjonsreglene.

Avsnitt 1 angir hjemmelen for bedriftens adgang til overhodet 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 arbeidetsiden skal følge reglene i § 6, punkt 3. Det bør ellers innskjerpes at man ikke uten videre skal akseptere forslag fra arbeidsgiverne om per-

misjoner på dette grunnlag. Under permisjonsperioder vil man etter omstendighetene kunne få arbeidsløysetrygd. 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 uforutsette 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. Arbeidsretten 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 skoft 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. Varsel Fristen begynner overhodet ikke å løpe før etter at slik konferanse er holdt. I konferansen skal dessuten bedriften angi permisjonstidens sannsynlige lengde så sant 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 hviler på avsnitt 1, punkt c. I disse tilfelle 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. Varslet 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 tilfelle 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 tilfelle 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 tilfelle 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 tilfelle hvor permisjonen skyldes ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratrar 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 varselfrister det her er gjort rede for, kommer ikke til anvendelse hvis den 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 be-

stemmelse når det gjelder permisjoner i lov om trygd mot arbeidsløysse:

«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 enig 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 enig 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 syketrygdloven ikke er adgang til å holde arbeidstakere under permisjon trygdet med rett til dagpenger under sykdom. Det er ellers i et forhandlingsmøte 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 syketrygd. Det vises i denne forbindelse til syketrygdlovens § 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 enig om at permitterte arbeidere som etter permisjonen begynner 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 selvfølgelige forhold at det under en driftsinnskrenkning som vil 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 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 tariffforholdet. Oppstår det således tvist om forståelsen av loven og føresegnene, skal denne tvist behandles etter Hovedavtalens § 2. Blir en ikke enig, kan tvisten avgjøres av Arbeidsretten.

Denne regel er av stor betydning for arbeiderne, fordi man nå kan få alle slike tvister løst av Arbeidsretten.

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 tilfelle 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 verken lov eller sedvane hjemler noe rettskrav på slike attester.

Ad § 18.

Denne bestemmelse hindrer at en i tariffperioden kan søke tarifforholdene 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 arbeiderne er interessert i å la den bortfalle, må vedkommende forbund sørge for i tide å si den opp.

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 enig, skal voldgiftsnemnda avgjøre den. Såfremt den tariffavtale, som nemnda legger til grunn, mangler lønnssetninger 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.

Ved revisjonen i 1962 ble Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening enige om at paragrafene 18 og 19 også kommer til anvendelse på slike tilfelle som omhandlet i punkt 4 i brev fra Norsk Arbeidsgiverforening til Landsorganisasjonen av 31. januar 1962.

Punktet lyder som følger:

«Hovedavtalens §§ 18 og 19 regulerer spørsmålet om opprettelse av tariffavtale for bedrifter som trer inn i N.A.F. i løpet av en tariffperiode eller for arbeidere som trer inn i LO i løpet av en tariffperiode. Det forekommer at et medlem av N.A.F., som har vært henført under en bestemt tariffavtale, ikke lenger har organiserte arbeidstakere. Bedriften blir da normalt strøket som part i vedkommende avtale ved tariffrevisjonen, men blir fortsatt stående som medlem av N.A.F. Hvis arbeidstakerne i en slik bedrift senere atter organiseres og tariffavtale igjen skal opprettes, passer verken i § 18 eller § 19 etter sin ordlyd på et slikt tilfelle. Det naturlige vil være at en bedrift i et slikt tilfelle blir henført under vedkommende bransjeavtale i henhold til Hovedavtalens § 18. Det er mulig at det i denne forbindelse ikke skulle være nødvendig å foreta noen endring av Hovedavtalens bestemmelser, men at det vil være tilstrekkelig at organisasjonene i brev eller protokolls form bekrefter at Hovedavtalens § 18 kan bringes til anvendelse i slike tilfelle som nevnt ovenfor.»

Ad § 20.

Lærlingenes stilling under streik eller lockout har tidligere ikke vært regulert verken ved lov eller avtale. Lærlingelovkomiteén foreslo i sin innstilling en bestemmelse om at lærlingene ikke skulle delta i streik eller lockout. Departementet tok dette forslaget opp i en proposisjon, men det ble strøket under behandlingen i Stortinget, med den begrunnelse at det skulle overlates til de interesserte organisasjoner å avgjøre om lærlingene skal delta i slike konflikter. Det ble henvist til at bestemmelse

ser om dette passet best i organisasjonens overenskomster. Det er dette som er bakgrunnen for at Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i 1962 ble enige om de regler som nå finnes i § 20, 3. ledd ff.

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. Såfram 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, såfram det før bedriftens innmelding i Arbeidsgiverforeningen har vært reist krav om oppret-

telse av ny tariffavtale. Etterbetalingen kan dog ikke gjøres gjeldende for mer enn 1 måned etter at det ble framsett skriftlig tarifforslag fra arbeidernes organisasjon. Vilkåret er videre at det ved bedriftens innmelding i Arbeidsgiverforeningen har foreligget plassoppsigelse eller megling har vært besluttet. Såfram 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 såfram *særegne forhold* foreligger. Dersom vedkommende forbund motsetter seg at de sløyfes, skal tvisten avgjøres av voldgiftsnemnd, jfr. punkt 3. Også denne nemnd er under sin behandling av tvisten forpliktet til å ta standpunkt til hvorvidt *særegne forhold* betinger at fordelene sløyfes.

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.

ARBEIDERBEVEGELSENS
ARKIV OG BIBLIOTEK



50248806