



# HOVEDAVTALE av 1966

mellom

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

og

**Landsorganisasjonen i Norge med samtlige  
forbund og foreninger (avdelinger).  
Hovedavtalen inngår som første del i alle  
tariffavtaler for arbeidere mellom Norsk  
Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen  
i Norge. (Se merknad etter § 45.)**

**Med kommentarer av  
Landsorganisasjonen i Norge.**

**1. utgave.**



# HOVEDAVTALE

av 1966

mellom

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

og

**Landsorganisasjonen i Norge med samtlige  
forbund og foreninger (avdelinger).  
Hovedavtalen inngår som første del i alle  
tariffavtaler for arbeidere mellom Norsk  
Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen  
i Norge. (Se merknad etter § 45.)**

**Med kommentarer av  
Landsorganisasjonen i Norge.**

1. utgave.





# HØVEDAVTALE

av 1966

De endringer som er skjedd ved revisjonen, er satt med kursiv i teksten.

Aktietrykkeriet - Oslo, 1966

## Del A.

### Kap. 1.

#### Organisasjonsretten.

##### § 1.

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

#### Protokolltilførsel:

NAF'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 beskjefligelse 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 framgikk av den någjeldende § 1.

NAF'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 pkt. 2—4.

2. Tvister mellom en bedrift og dens arbeidere skal en først prøve å ordne ved forhandling mellom bedriften og tillitsmannen eller tillitsmennene. Fra disse møter skal det settes opp forhandlingsprotokoll som skal gjøres kjent for de interesserte parter.
3. Blir en ikke enig ved forhandlinger etter pkt. 2, kan vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.  
Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten i forståelse med den annen organisasjon.
4. Blir en ikke enig ved forhandlinger etter pkt. 2 og 3, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for vedkommende forbund eller 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 valgte 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.



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 tilpasning 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 valgt 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 nyalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsmenn.

#### Protokolltilførsel:

NAF's forhandlere foreslo i 1947 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 særorganisasjoner, celler, grupper eller aksjonsutvalg må dannes som har til hensikt å sette ut av funksjon de regulært opprettede og valgte 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.

#### Kap. 4

#### Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen.

NAF 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 tillitsmennes 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 arbeidstakerne 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.



*Bedriftens og tillitsmenneses 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 arbeidstakerne 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 tariffavtale 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 arbeidsgivernes og tillitsmenneses plikter 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, så vidt 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 sine nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.
4. Når særlig viktige tariffsaker ved den enkelte bedrift krever omgående behandling, bør tillitsmannsutvalget gis adgang til å holde møte i arbeidstiden når ikke særlig viktige produksjonsmessige hensyn hindrer det.
5. Når tillitsmenn i LO eller i fagforbund som har tariffavtale med bedriften ønsker adgang til denne for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal de gis slik adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Dette endrer ikke bestemmelsene i § 2, nr. 3, 2. avsnitt.
6. Tillitsmennene i bedriften og arbeidstakere 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.

7. Alle tillitsmenn 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.

#### Protokolltilførsel:

På forespørsel meddelte LO's forhandlere at de møter og forhandlinger som det kunne bli spørsmål om etter § 7, 6, var: Hovedstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter 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, skal tillitsmennene, når møtene holdes på bedriften, godtgjøres på samme måte som for 1. og 17. mai (A-ordningen).

(For bedrifter som følger andre regler med hensyn til betaling for 1. og 17. mai skal det treffes særskilt avtale.)

**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 tillitsmennesenes godtgjørelse.

Samme godtgjørelse som ovenfor nevnt skal også betales for møter etter Hovedavtalens § 9 — for møter

i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og samarbeidsutvalg etter Hovedavtalens Del B — samt for møter i verneutvalg.

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.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge har i Hovedavtalens Del A og B 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. Gjennom samarbeidet bør de ansatte ved sin erfaring og innsikt være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftenes konkurransevne og derved skape de økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriftene som de ansatte.

1. 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.

Det er også av betydning at arbeidstakerne blir orientert om forhold som har umiddelbar sammen-



heng med deres arbeidsplass og den daglige drift. Bedriftsledelsen skal derfor drøfte med tillitsmennene (forhandlingsutvalget) — eventuelt med tillitsmennene i de enkelte avdelinger i bedriften — spørsmål som gjelder den ordinære virksomhet, viktigere endringer i produksjonsopplegg og metoder og arbeidsforholdene. Slike drøftelser skal finne sted med jevne mellomrom og minst én gang i måneden med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet.

**Merknad:** Med avdeling menes ovenfor en selvstendig avdeling som har egen ledelse med myndighet til å treffe avgjørelse i spørsmål vedrørende avdelingen. Bedriftsledelsen skal drøfte med tillitsmennene i hvilken utstrekning det finnes slike avdelinger ved den enkelte bedrift. Hvis enighet ikke oppnås, kan spørsmålet forelegges Samarbeidsrådet.

#### Protokolltilførsel:

De drøftelser som skal finne sted i henhold til § 9, punkt 1, kan kombineres med de møter som er nevnt i §§ 29 og 36 i Del B, men dette skal ikke gripe inn i tillitsmennenes rettigheter etter Del A.

2. Bedriftsledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med tillitsmennene (forhandlingsutvalget) planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger av vesentlig betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold.

I saker som 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 protokoll som undertegnes av begge parter.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å 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 skal det — hvis ikke partene på bedriften blir enige om en annen ordning — holdes kontaktmøter mellom bedriftens styre og tillitsmennene én gang pr. år eller så ofte det fra en av sidene ytres ønske om det. Hensikten med møtene er å styrke samarbeidet og tillitsforholdet ved drøftelse av spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne.

Bedriftens daglige leder innkaller partene og arrangerer kontaktmøtene. Møtene 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.

#### § 10.

Hvis en tillitsmann gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan NAF overfor LO kreve at han fratres som tillitsmann. I tilfelle LO ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten



av Arbeidsretten. Hvis en tillitsmann etter dette må fra-  
tre, har arbeiderne ved bedriften plikt til straks å velge  
ny tillitsmann.

Er det bedriftens representant som har gjort seg skyl-  
dig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO ta opp med  
NAF spørsmålet om hans fortsatte status som repre-  
sentant for bedriftsledelsen overfor arbeiderne, jfr. § 8.

#### § 11.

Oppsigelse eller avskjed av tillitsmann *eller verne-  
ombud* kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren  
skal ved individuell oppsigelse av en tillitsmann *eller  
verneombud* gi ham 4 ukers varsel, om ikke Arbeider-  
vernloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre opp-  
sigelsesfrist. 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 og *verne-  
ombud* ingen særstilling ved bedriften.

Skyldes oppsigelsen arbeidsmangel, skal varselet til  
tillitsmennene *eller verneombud* være det samme som  
for de øvrige arbeidere.

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

Har en bedrift i de siste 3 måneder før sin innmel-  
delse i NAF sagt opp tillitsmenn eller andre arbeidere  
og det hevdes at oppsigelsen skyldes krav om tariff-  
avtale 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 *eller verneombud* i forbindelse med over-

dragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift  
når LO hevder at oppsigelsen strider mot Hovedavta-  
lens § 1.

#### Kap. 5.

#### Oppsigelsesfrister for særavtaler.

#### § 12.

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



## Kap. 6.

### Sysseilsettingsspørsmål.

#### § 13.

Arbeidstakerne 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:

- Når partene har truffet avtale om det i samsvar med § 6, punkt 3.
- Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i Arbeidervernlovens § 42, 1.
- Når konflikt som omfatter endel av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.
- 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 varselet gis. Ved permittering i henhold til 1 b, skal dog varselet være 2 dager — ved brann 14 dager.
- b) De under a) nevnte frister kommer ikke til anvendelse hvis 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:* Regelen 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 beskjeflige arbeidstakere 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. *Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntakelse etter permisjon vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permisjonens iverksettelse.*
- Når det etter reglene i punkt 2 skal gis arbeidstakerne en frist før permitteringen settes i verk, begynner fristen først å løpe etter at slik konferanse er holdt.
4. Når det er mulig skal varselet 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 varselsfrister som er nevnt under punkt 2, skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselsfristens 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. 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 arbeidstaker 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 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.

6) Når det kan skje uten at viktige produksjonsmessige hensyn blir skadelidende, skal arbeidstakerne så vidt mulig gis tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv (statlige og kommunale). Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

#### § 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 og 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 arbeidstaker 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.

Arbeidstaker som blir avskjediget har også rett til sluttattest, men arbeidsgiveren kan da på *attesten anføre at arbeidstakeren er avskjediget*. Hvis vedkommende arbeidstaker 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. Twist om bedriften er av samme art, avgjøres av Arbeidsretten. Når det gjelder bedømmelsen av bedriftens art, skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av det arbeid som i tilfelle kommer inn under tariffen. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende, idet man først og fremst skal ta sikte på å få den tariffavtale som produksjonsmessig sett er naturligst for bedriften.

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

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

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

- a) landsomfattende tariffavtale,



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

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

4. Der vedkommende tariffavtals lønnssetninger (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 lønnssetninger 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 mekling besluttet, 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 lenger 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, og som det ikke har vært tatt hensyn til ved fastsettelsen av de tariffestede lønns- og arbeidsvilkår, kan slike fordeler fortsatt bestå for de enkelte arbeidere så lenge de er knyttet til bedriften. Dette gjelder f. eks. pensjonsordninger, vederlag for fravær som skyldes arbeidsulykker eller sykdom samt emolumenter. NAF kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2, skal den avgjøres ved nemnd i henhold til punkt 3 foran.

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

*Merknad: Fordeler som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale kan eksempelvis være fri medisin, fri skolegang for barna til arbeidstakere eller tjenestefrihet med lønn i forbindelse med offentlig ombud.*

## § 19.

For arbeidstakere som inntreer 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 lønnssetninger 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 plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner eller mellom de tilsluttede landssammenslutninger og forbund, når hovedorganisasjonen har fått melding om oppsigelsen. Begge parter forplikter seg til å gi disse oppsigelser med minst 14 dagers varsel.

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

Lærlinger 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.

Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt 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 lærlinger som blir permittert i henhold til punkt 3, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lærlinglovens § 10, 4. ledd, eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

#### Kap. 11.

##### *Sympatiaksjoner.*

#### § 21.

Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes 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 etter at det er reist krav om det.

Varselet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 20.

Ved sympatistreik hos medlemmer av NAF til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen 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 arbeidstakere 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.

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

#### Protokolltilførsel:

«NAF's forhandlere foreslo i 1947 at uttrykket «stat, kommuner» i paragrafens 6. ledd skulle endres til «den offentlige virksomhet».

LO's forhandlere bemerket at det uttrykk som nå står, ikke berettiger LO til å unnta offentlige produksjonsforetakender som ikke vesentlig produserer for statens forsvarsmessige behov.

Under henvisning hertil frafalt NAF's forhandlere sitt forslag.

Bestemmelsen i § 21, siste punktum, sikter til de tilfeller hvor arbeidsgiveren sier opp dem som organiserer seg, slik at antallet organiserte arbeidere aldri når opp i 50 prosent av arbeidsstokken. Landsorganisasjonen vil nemlig som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av arbeiderne ved en bedrift er organisert. Tilsvarende regler vil også bli fulgt når det gjelder funksjonærene.

LO er villig til å slutte avtaler med tilsvarende innhold som i § 21 med andre arbeidsgiverorganisasjoner og for øvrig også innta bestemmelser i disse avtaler tilsvarende Hovedavtalens § 1.»

#### 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 optelling og fører resultatet inn i en protokoll. Stemmeresultatet skal sendes vedkommende forbund, og må ikke i noen form offentliggjøres før hovedorganisasjonen har gjort vedtak om det. Stemmesedlene skal om det kreves, sendes til vedkommende forbund.

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

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

##### II.

- a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder.
- b) I fagforeninger hvor medlemmene stadig skifter arbeidssted (byggningsarbeidere, transportarbeidere, skog- og landarbeidere, arbeidstakere 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 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.

### 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 enhver tid i organisasjonene.

## Del B.

### SAMARBEIDSAVTALE

#### Kap. 13.

#### Bedriftsutvalg.

##### § 23.

#### Opprettelse.

Ved enhver bedrift med minst 100 ansatte skal det opprettes et bedriftsutvalg bestående av representanter for den ansvarlige bedriftsledelse og de ansatte.

Bedriftsutvalg skal også opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvis en av partene forlanger det og partens hovedorganisasjon er enig i det.

##### § 24.

#### Bedriftsvalgets sammensetning.

- a) Ved bedrifter med fra 100—400 ansatte kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter. Av disse velger arbeiderne



3 representanter, *hvorav den til enhver tid fungerende formann for tillitsmannsutvalget etter Del A er selvskreven.* Arbeidslederne kan velge 1 representant og de tekniske og merkantile funksjonærer 1 representant.

b) Ved bedrifter med mer enn 400 ansatte, kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 7 representanter. De ansatte skal ha 7 representanter. Av disse velger arbeiderne 4 representanter, *hvorav den til enhver tid fungerende formann og nestformann i tillitsmannsutvalget er selvskrevene.* Arbeidslederne kan velge 1 representant, de tekniske funksjonærer 1 representant og de merkantile funksjonærer 1 representant.

c) Hvis *bedriftsutvalg* opprettes ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte, skal bedriftsutvalget bestå av inntil 2 representanter for bedriftens ansvarlige ledelse og *formannen for arbeidernes tillitsmannsutvalg.* Dessuten kan arbeidslederne og de tekniske og merkantile funksjonærer velge 1 representant.

Hvis bedriftsledelsen bare har 1 representant i utvalget, kan denne benytte en av personalet som personlig sekretær. Sekretæren har anledning til å delta i utvalgets møter, dog uten å ha noen av de rettigheter som tilligger medlemmene.

#### Protokolltilførsel:

Ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte hvor *bedriftsutvalg* ikke er opprettet, skal de oppgaver som er omhandlet i bestemmelsene i denne avtale om *bedriftsutvalg*, *avdelingsutvalg* og *samarbeidsutvalg*, *ivaretas av bedriftsledelsen og tillitsmennene i fellesskap.* Spørsmål vedrørende samarbeidet i disse bedrifter skal også kunne bringes inn for *Samarbeidsrådet.*

d) Ingen kan velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører.

e) For hver gruppe velges like mange varamenn som representanter. Den enkelte gruppe kan bestemme at det skal være personlige varamenn.

f) De representanter bedriftene oppnevner skal være personer som har virkelig innflytelse og godt kjennskap til alle forhold vedrørende bedriften. Bedriftsledelsen kan således ikke oppnevne en underordnet funksjonær som sin representant. Det er ellers forutsetningen at man ved valg av representanter og varamenn i størst mulig utstrekning skal søke å få de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innen bedriften representert.

#### § 25.

##### Valg og stemmerett.

Bedriftsledelsen oppnevner selv sine representanter.

Valg av de ansattes representanter foregår skriftlig og hemmelig innenfor de enkelte grupper under ledelse og kontroll av vedkommende gruppes tillitsmann.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en valggruppe flere organisasjoner, skal tillitsmennene for disse rådså om innkallelsen til møte og møteledelsen. Blir de ikke enige, innrapporteres saken til *Samarbeidsrådet*, som bestemmer hvordan valget skal ordnes.

Valgene skal arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan delta.

Stemmerett ved valg av de ansattes representanter i *bedriftsutvalget* har alle de ansatte i bedriften. Ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse, har dog ikke stemmerett.

#### § 26.

##### Funksjonstid.

Valg skal finne sted innen utgangen av kalenderåret. Medlemmene av utvalget tiltrer ved årsskiftet. Funksjonstiden for de representanter som ikke er selvskrevene er 2 år.

Ved første gangs opprettelse av *bedriftsutvalg* trer dette i funksjon umiddelbart etter valget og fungerer til det årsskiftet som bringer funksjonstiden nærmest mulig 2 år.

Gjenvalg kan finne sted.



§ 27.

*Utvalgets medlemmer.*

Medlemmer av *bedriftsutvalget* skal være over 21 år og velges blant anerkjent dyktige ansatte ved bedriften, om mulig blant dem som har arbeidet der de siste 2 år.

Hvis et medlem av *bedriftsutvalget* går over i stilling tilhørende en annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, eller hvis medlemmet slutter ved bedriften, opphører vedkommende å fungere som medlem av utvalget, og varamannen rykker inn i hans sted.

Reglene i §§ 10 og 11 i *Del A* får tilsvarende anvendelse på de valgte medlemmer av *bedriftsutvalget*.

§ 28.

*Bedriftsutvalgets ledelse.*

*Bedriftsutvalget* ledes av en formann og en sekretær som velges blant *utvalgets medlemmer* for 1 år ad gangen.

Formannen velges vekselvis av bedriftsledelsen og de ansattes representanter med mindre partene blir enige om en annen ordning.

Når en representant for bedriftsledelsen er formann i utvalget, skal de ansatte velge sekretæren og omvendt.

Varamenn for formann og sekretær velges fra samme gruppe som formannen og sekretæren.

§ 29.

*Bedriftsutvalgets møter.*

*Bedriftsutvalget* holder ordinære møter så ofte partene er enige om det og minst én gang pr. måned med mindre formannen og sekretæren er enige om at et møte ikke er nødvendig og ingen av partene krever at møte skal holdes. Sakliste til møtene utarbeides av formann og sekretær i fellesskap og tilstilles medlemmene minst 3 dager før møte skal holdes. Som bilag til saklisten bør, så vidt mulig, følge i avskrift dokumenter som skal behandles på møtet.

Forslag til saker som utvalgets medlemmer ønsker behandlet, må være oversendt sekretæren så tidlig at forslagene kan komme med på saklisten.

Hvis representantene for en av de grupper som har medlemmer i utvalget er enige om å kreve det, skal ekstraordinært møte sammenkalles med 3 dagers varsel.

§ 30.

*Bedriftsutvalgets arbeidsområde.*

*Bedriftsutvalget* er et rådgivende og opplysende organ. Dets hovedoppgave skal være gjennom samarbeid å virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i bedriften.

Med dette mål for øye, skal utvalget bl. a. behandle:

a) Orienterende og fortrolige meddelelser fra bedriftsledelsen om bedriftens økonomiske forhold og stilling innenfor bransjen, samt om forhold som er av betydning for produksjonsvilkårene og avsetningsmulighetene.

Regnskapsmessige opplysninger gis i denne forbindelse skriftlig i samme omfang som normalt gis aksjonærene gjennom det på et selskaps årlige generalforsamling framlagte regnskap. Hvis medlemmene i utvalget ber om det, skal det være anledning til å komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte.

b) Spørsmål som angår bedriftens virksomhet, større endringer i produksjonsopplegg og metoder, kvalitets-spørsmål, produktutvikling samt planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegninger som er av vesentlig betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold.

Redegjørelser for bedriftens virksomhet og de planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid.

Slike redegjørelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig og så ofte at bedriftsutvalget mest mulig holdes orientert om utviklingen på disse områder.



- Utvalget skal arbeide for sunn og riktig rasjonalisering. Gjennom opplysningsarbeid skal det skape forståelse for den store samfunnsmessige og bedriftsmessige betydning av dette.
- c) Forslag og tiltak som tar sikte på å øke de ansattes sikkerhet og helse samt forslag om å bedre verne- og helsetiltakene innen Arbeidervernlovens ramme. Utvalget skal påse at lovens regler blir etterlevet av alle parter *når denne oppgave ikke ivaretas av andre organer.*
  - d) Sosiale velferdstiltak.
  - e) Spørsmål om yrkesopplæring for dem som er ansatt i bedriften, herunder rettleiding av nye ansatte.

Når *bedriftsutvalget* har avgitt uttalelse i en sak, skal bedriftsledelsen behandle saken så snart som mulig og gi utvalget underretning om bedriftens avgjørelse i første utvalgsmøte etter at avgjørelse er truffet.

Når saker som er nevnt under bokstavene a) og b) i denne paragraf blir tatt opp til behandling, skal opplysninger som blir gitt av bedriften holdes absolutt hemmelige i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

### § 31.

#### *Protokoller og rapporter.*

Over utvalgets rådslagninger føres protokoll. Utdrag av protokollen skal tilstilles bedriftsledelsen, medlemmene av *bedriftsutvalget* og *samarbeidsutvalget* samt de *tillitsmenn* for de ansatte som ikke er medlemmer av utvalget.

For at hensikten med utvalgets arbeid skal oppnås, er det nødvendig at utvalget gjør resultatet av sitt arbeid kjent for de interesserte parter på en måte som bidrar til å øke interessen for utvalgets arbeid.

*Samarbeidsrådet* kan innhente rapport over utvalgenes arbeid. Skjema for rapporten tilstilles bedriftsledelsen, som plikter å sørge for at utvalget utarbeider rapporten og sender den til *Samarbeidsrådet*.

### § 32.

#### *Lønns- og arbeidstidsspørsmål.*

*Bedriftsutvalget* skal ikke behandle lønns- eller arbeidstidsspørsmål eller tvister om fortolkning av tariffavtaler eller arbeidsavtaler. Saker av denne art behandles etter reglene i *Del A*.

Det skal dog være adgang til generelt å drøfte innføring av alminnelige lønns- og akkordsystemer, men avtale om dette kan ikke treffes av utvalget.

### Kap. 14.

#### *Avdelingsutvalg.*

### § 33.

#### *Opprettelse.*

Ved bedrifter som har selvstendige avdelinger av den art som er nevnt i *Merknaden til Del A, § 9, nr. 1*, kan det — hvis partene er enige om det — opprettes *avdelingsutvalg*, bestående av representanter for avdelingens ledelse og de ansatte.

### § 34.

#### *Sammensetning, valg og stemmerett m. v.*

Reglene i § 24 om *bedriftsutvalgets sammensetning*, i § 25 om valg og stemmerett, i § 26 om funksjonstid og i § 28 om *bedriftsutvalgets ledelse*, får tilsvarende anvendelse på *avdelingsutvalgene*. Partene kan dog bli enige om at disse utvalg skal ha en annen sammensetning.

Reglene i § 27 får tilsvarende anvendelse for *avdelingsutvalgenes medlemmer*.

### § 35.

#### *Avdelingsutvalgenes arbeidsområde.*

*Avdelingsutvalgene* kan på eget initiativ behandle de samme spørsmål som nevnt i § 30 for så vidt problemene angår utvalgets egen avdeling. De skal i slike spørsmål



fungere som rådgivende utvalg for avdelingens ansvarlige ledelse og rapportere direkte til denne. § 32 får tilsvarende anvendelse.

Bedriftsutvalget og bedriftsledelsen kan forelegge spesielle saker for avdelingsutvalget.

Avdelingsutvalget skal også avgi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget og samarbeidsutvalget.

### § 36.

#### Avdelingsutvalgenes møter.

Møter skal holdes så ofte partene er enige om det og minst én gang pr. måned med mindre partene er enige om at møte ikke er påkrevd. Reglene i § 29 om sakliste og innkallelse av ekstraordinært møte og i § 31, 1. og 2. ledd, om protokoller og rapporter får tilsvarende anvendelse.

### Kap. 15.

#### Bedriftskonferanser.

### § 37.

Når formannen og sekretæren i bedriftsutvalget blir enige om det, innkalles samtlige medlemmer av bedriftsutvalg og avdelingsutvalg til en bedriftskonferanse. Bedriftsledelsen gir på disse møter orientering om bedriftens situasjon og arbeidsoppgaver i tiden framover, og de forskjellige utvalgs videre arbeid drøftes.

### Kap. 16.

#### Samarbeidsutvalg.

Hovedorganisasjonene er klar over at forholdene ved de forskjellige bedrifter kan være så uensartede at de former for samarbeid som passer ved én bedrift ikke egner seg ved en annen. Det er derfor av stor betydning at den øverste bedriftsledelse, sammen med representanter for de ansatte, f. eks. ved opprettelse av et samarbeidsutvalg, søker å finne fram til de former for samarbeid som passer best for vedkommende bedrift.

### § 38.

#### Sammensetning.

Hvor samarbeidsutvalg blir opprettet, bestemmer partene på den enkelte bedrift selv utvalgets sammensetning. Hvis enighet ikke oppnås skal utvalget bestå av 1 representant for bedriftsledelsen, den til enhver tid fungerende formann i arbeidernes tillitsmannsutvalg og 1 representant for funksjonærene. Reglene i § 27 får tilsvarende anvendelse for samarbeidsutvalgets medlemmer.

### § 39.

#### Arbeidsområde m. v.

Samarbeidsutvalget holder møter når ett av medlemmene krever det. Utvalget skal drøfte og eventuelt framkomme med forslag til behandling og løsning av spørsmål vedrørende samarbeidet, dets former, organer og videre utvikling ved den enkelte bedrift. Hvis det ikke oppnås enighet i utvalget om et forslag til løsning, kan saken forelegges Samarbeidsrådet til vurdering og uttalelse overensstemmende med § 41.

§ 32 får tilsvarende anvendelse.

### Kap. 17.

#### Samarbeidsrådet.

### § 40.

#### Opprettelse.

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge er enige om å opprette et Samarbeidsråd bestående av 3 representanter med varamenn for hver av de to hovedorganisasjoner.

### § 41.

#### Arbeidsområde.

Samarbeidsrådet skal være et opplysende og rådgivende organ for samarbeidsorganene ved bedriftene.



Det skal bidra til at de enkelte bedriftsutvalg arbeider best mulig. Det skal oppmuntre til opplæringstiltak som vil fremme samarbeidet, samt stille til disposisjon for samarbeidsorganene ved de enkelte bedrifter erfaringer fra andre bedrifter og forskningsresultater som kan være av praktisk betydning for dem.

Partene kan knytte til Rådet representanter for forskning og vitenskap. Disse representanter innkalles til møter hvor saker av prinsipiell betydning for samarbeid og samarbeidsformer innenfor arbeidslivet er til behandling. Det forutsettes at representantene holdes underrettet om Rådets virksomhet i den utstrekning dette er nødvendig for deres deltakelse i Rådets arbeid.

Rådet kan også ta initiativ til forskning som det mener vil være av særlig betydning for den videre utvikling av samarbeidet. I denne forbindelse kan Rådet også ta initiativ til praktiske forsøk etter avtale med den enkelte bedrift.

Samarbeidsrådet skal selv kunne kontakte de enkelte bedriftsutvalg og samarbeidsutvalg. Det skal også etter anmodning fra et bedriftsutvalg, enten samlet eller ved enkelte av sine medlemmer, kunne holde konferanser med vedkommende utvalg. Samarbeidsrådet skal etter henvendelse fra partene i et samarbeidsutvalg, eller en av partene, kunne foreta undersøkelser vedrørende samarbeidsforholdene på den enkelte bedrift. Det skal kunne gi råd og veiledning når det gjelder opprettelse og sammensetning av samarbeidsorganene i bedriften, om arbeidet i disse organer og om samarbeidet for øvrig.

Rådet skal kunne kreve de opplysninger av partene som det trenger i sitt arbeid. Det kan dog ikke kreve opplysninger om bedriftshemmeligheter.

#### § 42.

Samarbeidsrådets organisasjon m. v.

Rådet fastsetter selv sin forretningsorden. Dets arbeid ledes av en formann, som velges vekselvis av NAF og

LO for 1 år ad gangen. Det velges en viseformann fra den av organisasjonene som ikke har formannsstillingen.

Rådet driver sitt arbeid på grunnlag av eget budsjett og blant annet ved hjelp av et sekretariat med fast lønnet hjelp. Rådet kan knytte til seg sakkyndig hjelp i den utstrekning det finner nødvendig.

Omkostningene ved Rådets arbeid betales av NAF og LO med en halvpart hver. Disse organisasjoner fastsetter også budsjettet etter forslag fra Rådet.

#### Kap. 18.

#### Informasjonsmøter.

#### § 43.

Når bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan det anmode bedriftsledelsen om å arrangere informasjonsmøter for samtlige ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger. Bedriftsledelsen gir her generell orientering om bedriftens forhold og framtidsutsikter.

#### Del C.

#### FELLESBESTEMMELSER

#### § 44.

#### Tolkningstvister.

Twist om forståelsen av denne Hovedavtalen kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare NAF og LO.

#### § 45.

#### Varighet.

Denne Hovedavtale trer i kraft 15. februar 1966 og gjelder til 30. juni 1969 og videre 2 år ad gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 — seks — måneders varsel.



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

Hovedavtalens Del B gjelder for industri- og håndverksbedrifter på samme måte som den tidligere produksjonsutvalgsavtale. Det er forutsetningen at NAF og LO og de interesserte arbeidsgiverforeninger og forbund når som helst kan oppta forhandlinger om å gjøre Hovedavtalens Del B gjeldende eller å tilpasse reglene i Del B for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri.

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

Norsk  
Arbeidsgiverforening

A. P. Østberg  
Ansgar Eriksen  
Iver Høy  
Harald Holm  
Knut Isachsen  
Karl Blom  
Trygve Kleppe  
Arne Brath  
Johs. Gahr  
Sverre Grøtter  
Emil Bruusgaard  
Vilhelm Dahl  
Per Kierulf  
J. Chr. Rogstad  
Joachim Rønneberg  
Andreas Schjoldager  
Kaare Selvig  
Øyvind Skard  
John Andréson  
Tor Rynning Nielsen  
(sign.)

Landsorganisasjonen  
i Norge

P. Mentsen  
Tor Aspengren  
Th. Andresen  
Einar Strand  
Erling Frogner  
H. Hansen  
Ingv. Hansen  
Lage Haugness  
W. Kristiansen  
Marie Lindquist  
Johan Moksnes  
Henry Nicolaysen  
Anker Nordtvedt  
Kaare Pehrson  
Egil T. Ahlsen  
Olaf Sunde  
Kåre Halden  
(sign.)

## RETNINGSLINJER FOR BRUK AV ARBEIDSSTUDIER

Godkjent av Norsk Arbeidsgiverforening  
og Landsorganisasjonen i Norge.

Utarbeidet 1947,  
revidert 1955, 1962 og 1966.

### I.

Under henvisning til Hovedavtalens Del B — Samarbeidsavtalen — § 30, pkt. b, hvor det bl. a. heter at bedriftsutvalget skal arbeide for en mest mulig effektiv produksjon og for sunn og riktig rasjonalisering, vil partene medvirke til innføring og bruk av arbeidsstudier som et hjelpemiddel i rasjonaliseringsarbeidet og til fastsettelse av akkorder.

Gjennomføring av arbeidsstudiene skal skje i samsvar med nedenstående retningslinjer som bygger på den forutsetning at rasjonaliseringstiltak vil gi bedre arbeidsforhold.

Hensikten med studiene er å oppnå reduserte taptider og bedre arbeidsmetoder, og å fastlegge normalytelsen for de enkelte arbeidsoperasjoner. Normalytelsen betales som bestemt i tariffavtale eller særavtale.

Under studiene forutsettes at alle parter lojalt medvirker til å oppnå et riktig resultat.



Arbeidsstudier kan ikke brukes til å redusere arbeidernes fortjenestemuligheter i tariffperioden med mindre tariffavtale eller særavtale gir adgang til revisjon.

## II.

Før arbeidsstudier innføres, skal bedriftsledelsen ta kontakt med arbeidernes tillitsmenn og *bedriftsutvalget* for å gi opplysninger om og drøfte de påtenkte tiltak.

Arbeiderne skal velge en eller flere arbeidsstudietillitsmenn, alt etter bedriftens art og størrelse og den arbeidsstudieteknikk som skal anvendes.\*) Disse tillitsmenn skal være arbeidernes sakkyndige i arbeidsstudiespørsmål og bør ikke samtidig ha tillitsverv som vanlige forhandlere. De som velges bør ha teknisk innsikt og interesse for arbeidsstudier. Hovedavtalens vanlige bestemmelser gjelder også for arbeidsstudietillitsmenn. Funksjonstiden skal være 2 år. Såfremt det ikke foreligger saklig grunn til endring, bør denne periode forlenges. Blir partene enige om det, kan nyvalg foretas etter kortere tid. *Hvis det er mulig skal fungerende arbeidsstudietillitsmann fortsette inntil ny er utdannet og kan tiltre.*

Bedriften skal være behjelpelig med å gi opplæring og bl. a. ved *trening i bedriften* holde ved like de nødvendige teoretiske og praktiske kunnskaper som arbeidsstudietillitsmenn trenger for å kunne forstå og bedømme et framlagt studiemateriale og foreta kontrollstudier.

I opplæringstiden og under utøvelsen av sitt arbeid som arbeidsstudietillitsmenn betales disse vanlig gjennomsnittsførtjeneste.

Så vel arbeidsstudietillitsmenn som bedriftens arbeidsstudiemenn skal vise saklighet og objektivitet under utøvelsen av sitt arbeid.

\*) Med arbeidsstudieteknikk er her tenkt på standardtid-systemer o. l. Retningslinjene er ikke til hinder for at slike systemer anvendes. Akkordforslag som bygger på standardtid-systemer kan ikke gjennomføres uten at det foreligger avtale om det mellom partene.

## III.

Arbeidsstudier omfatter i alminnelighet:

1. Metodestudier.
2. Tapstidstudier.
3. Akkordtidstudier.

Alt etter hensikten vil de forskjellige studieformer hver for seg eller kombinert komme til anvendelse. I alminnelighet skal tapstid- og metodestudier utføres før eventuelle akkordtidstudier.

1. Metodestudier tar sikte på å tilrettelegge arbeidet, undersøke arbeidsplass, maskin, verktøy, materialer, transport, arbeidsforhold og selve arbeidsmetoden for å foreta forenklinger og forbedringer og fastlegge den mest økonomiske måte å utføre et arbeid på. I forbindelse med disse studier skal den som utfører metodestudiene konferere med de angjeldende arbeidere for at deres kunnskap og erfaring kan bidra til å skape det best mulige resultat.
2. Tapstidstudier utføres med forskjellige formål, nemlig: for å registrere alle tapstider ved en arbeidsplass eller avdeling med sikte på forbedringer og — for å bestemme de nødvendige tapstidstillegg. Disse tillegg deles i følgende grupper:
  - a) Driftstekniske tapstidstillegg.
  - b) Personlige tapstidstillegg.
  - c) Spesielle tillegg.

- a) Driftsteknisk tapstidstillegg vil si det tillegg til den produktive tid som må regnes med på grunn av forhold som ikke nevneverdig kan påvirkes av arbeideren og som henger sammen med arbeidsstykke, arbeidsplass, maskin, verktøy e. l. Dette tapstidstillegg fastlegges ved studier som må være så omfattende at de gir forsvarlig dekning for de tapstider som forekommer. Tillegget må fastsettes særskilt for den enkelte maskin, arbeidsplass eller avdeling.



- b) Personlig tapstid vil si den tid som hver enkelt arbeider skal ha til disposisjon hver dag for rent personlig behov. Denne tid uttrykkes i alminnelighet som et prosentvis tillegg til summen av produktiv tid og driftsteknisk tapstid. Tillegget fastlegges i de fleste tilfelle ved forhandlinger — eller også etter tapstidstudier på bedriften.
- c) Spesielle tillegg. Foruten de driftstekniske og personlige tapstidstillegg kan det ved enkelte arbeidsoperasjoner være nødvendig å gi spesielle tillegg. Det kan f. eks. være tillegg på grunn av særlig tungt arbeid, særlig intenst arbeid, tvangsstyrt arbeid, ugunstige temperatur- eller ventilasjonsforhold eller andre årsaker utover et vanlig og normalt arbeidsbilde i vedkommende yrke. Det eventuelle tillegg bør fortrinnsvis gis for den del eller deloperasjon av arbeidet som betinger tillegg og fastettes av arbeidsstudiemannen i samråd med arbeidernes tillitsmenn for arbeidsstudier.
3. Akkordstudier utføres for å finne fram til den normale tid som en jevnt flink arbeider med normal ytelse anvender på en arbeidsoperasjon.
- a) Normalytelse er det arbeid som utføres av en øvet arbeider fortrolig med arbeidsmetode, verktøy og maskin, og som arbeider med et godt tempo som kan opprettholdes uten at det skader arbeiderens helse.
- b) Under studiet blir arbeiderens dyktighet og intensitet vurdert slik at tiden — om nødvendig — reguleres opp eller ned.
- c) Studiet skal utføres på en øvet arbeider. Hvis det er nødvendig, for å få et påliteligere grunnlag, utføres om mulig studiet på flere arbeidere med øvelse i vedkommende arbeidsoperasjon.

- d) De funne tapstider og normaltider er gyldige for de forhold og med bruk av de metoder som ble fastlagt under studiene.

#### IV.

##### Akkordberegninger.

1. Normaltiden fastlegges ved arbeidsstudier og/eller ved systematisk bearbeidelse av tidligere studier ved bedriften.
2. Akkordtiden bestemmes i alminnelighet ved at det til normaltiden legges de fastlagte driftstekniske, personlige og eventuelt spesielle tillegg.
3. Akkorden beregnes på grunnlag av akkordtiden som tid- eller kroneakkord med betaling for normalytelse som angitt under I. Før akkordtidstudier iverksettes, skal beregningsgrunnlaget som regel være *avtalt mellom partene i organisasjonsmessig tariffavtale eller i særavtale på bedriften.*

#### V.

##### Akkordforhandlinger.

1. Når akkorden er ferdigberegnet, legges den fram til godkjenning for den arbeider eller arbeidergruppe som skal utføre arbeidet og undertegnes av den ordinære tillitsmann hvor dette ikke strider mot gjeldende overenskomster.
2. Hvis arbeideren ønsker det, forelegges han de tidsstudier og beregninger, *herunder ytelsesvurdering*, som danner underlag for akkorden.
3. Oppnås enighet om akkorden, trer den straks i kraft.
4. Hvis enighet ikke oppnås, skal arbeidsstudiemannen og arbeidsstudietillitsmannen snarest mulig gjennomgå studiematerialet og eventuelt *sammen* foreta de nødvendige kontrollstudier. Oppnås fremdeles ikke enighet om akkorden, anvendes de i overenskomsten vanlige bestemmelser om akkordforhandlinger og tvister.



- Hovedorganisasjonene vil anbefale at i de tilfeller det ikke oppnås enighet om akkorden, praktiseres foreløpig bedriftens forslag. Det endelige resultat gjøres gjeldende med tilbakevirkende kraft fra det tidspunkt den foreløpige akkord ble satt i verk.
- Alle gjeldende akkorder skal registreres og arkiveres i et akkordkartotek. Med akkorden skal følge en fullstendig arbeidsbeskrivelse. Arbeidernes tillitsmenn utleveres kopier av gjeldende akkorder, undertegnet av bedriftsledelsen.

## VI.

### *Gjensidige forpliktelser.*

- Akkordfortjeneste utover det normale på akkorder fastlagt ved arbeidsstudier gir ikke rett til reduksjon av akkordsatsen når den høyere fortjeneste skyldes dyktighet og arbeidsintensitet utover normalytelsen.
- Det forutsettes at den enkelte arbeider går inn for å nytte de fortjenestemuligheter som den arbeidsstuderte akkord gir.

## VII.

### *Grunnlag for endringer av arbeidsstuderte akkorder.*

En revisjon av akkordsatsene skal kunne finne sted når ett eller flere av følgende forhold foreligger:

- En generell heving eller senking av lønnsnivået ved tariffrevisjoner.
- Endring av metode, maskin, arbeidsplass eller materiale.
- Forandring av bedriftens (avdelingens) alminnelige rasjonaliseringsgrad som blant annet gir seg utslag i endrede personlige eller driftstekniske tapstider.
- Akkorder som er åpenbart feilaktige ved at det for eksempel er foretatt regnefeil under utregningen. Begge parter plikter gjensidig å melde fra når slike feil oppdages.

## VIII.

### *Lønn under arbeidsstudiene.*

Under studiene utlønnes etter følgende regler:

- Anvendes det fra før en akkordsats for arbeidet, betales det etter denne.
- Ved tapstid — eller metodestudier utlønnes som vanlig for operasjonen — som om studiet ikke pågår. Ved timelønnet arbeid hvor det kreves og ytes akkordtempo, skal det dog gis tillegg som nevnt under punkt 3 i dette avsnitt. Akkordlønnte arbeidere som på grunn av tapstid- eller metodestudier ikke kan holde sin vanlige fortjeneste, garanteres sin gjennomsnittlige fortjeneste pr. time mens disse studier pågår.
- Når akkordsats ikke foreligger, utbetales for akkordstudietiden det beregningsgrunnlag som er fastsatt i tariffen eller i egen overenskomst — forutsatt at arbeidet under studiene utføres med et normalt akkordtempo.

Oslo, den 15. januar 1966.

Norsk  
Arbeidsgiverforening

A. P. Østberg  
Trygve Kleppe  
Sv. Hassel  
M. B. Landstad  
Joh. Fr. Hansen  
Kaare Selvig  
John Andrésen  
John Conradi  
H. Kittelsen  
(sign.)

Landsorganisasjonen  
i Norge

P. Mentsen  
Einar Strand  
Anker Nordtvedt  
Ingv. Hansen  
Egil Ahlsen  
Olaf Sunde  
Harry Hansen  
(sign.)



## Kommentarer til HOVEDAVTALEN av 1966.

Hovedavtalen av 1966 skiller seg fra de tidligere hovedavtaler ved at den er delt opp i 3 deler.

*Del A* tilsvarende den gamle Hovedavtale med de endringer som man under revisjonen i 1965—1966 ble enige om. *Del A* gjelder således i sin helhet fortsatt bare for Landsorganisasjonen og de forbund som står tilsluttet Landsorganisasjonen. Det følger av dette at når det i *Del A* er brukt uttrykket «organiserte arbeidstakere», så er det med dette ment arbeidstakere som er organisert i Landsorganisasjonen.

*Del B* er en samarbeidsavtale som erstatter den tidligere avtale om produksjonsutvalg, men det er tilføyd en rekke nye bestemmelser i denne nye samarbeidsavtalen som ikke sto i avtalen om produksjonsutvalg. Avtalen om produksjonsutvalg er som følge av samarbeidsavtalen i *Del B*, brakt til opphør og falt bort.

Mens *Del A* bare gjelder for Landsorganisasjonen og de forbund som står tilsluttet Landsorganisasjonen, omfatter samarbeidsavtalen i *Del B* alle arbeidstakere uten hensyn til deres organisasjonsforhold ved bedrifter som denne del av Hovedavtalen får anvendelse på. Det bemerkes i denne forbindelse at *Del B* bare gjelder for industri- og håndverksbedrifter på samme måte som den

tidligere produksjonsavtale, men NAF og LO og de interesserte arbeidsgiverforeninger og forbund kan når som helst ta opp forhandlinger om å gjøre Hovedavtalens *Del B* gjeldende eller tilpasset også for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri. Det vises til det som er uttalt under merknaden til § 45 om dette.

*Del C* inneholder fellesbestemmelser som gjelder både for *Del A* og *Del B*. Disse fellesbestemmelsene gjelder søksmålsretten, ikrafttreden og varighet.

Som det vil gå fram av foranstående, er det i selve Hovedavtalen trukket et klart og markert skille mellom de bestemmelser som bare gjelder for de som er organisert i LO og de bestemmelser som også kan omfatte andre arbeidstakere.

Alle endringer i Hovedavtalens tekst er markert gjennom kursiv.

### *Del A.*

Denne del svarer som nevnt til den tidligere Hovedavtale. De vesentligste endringene som er gjort, tar sikte på å styrke tillitsmennesenes status.

Til de enkelte paragrafer skal bemerkes:

### *Kap. 1.*

#### *Til § 1.*

Det er ikke gjort noen endringer i denne bestemmelse. Bestemmelsen tariffester på samme måte som tidligere den frie organisasjonsrett omfattende:

- a) Retten til å organisere seg.
- b) Retten til å være organisert og
- c) retten til å være uorganisert.

Det vil være tariffstridig etter denne bestemmelse gjennom direkte press å søke å tvinge noen inn i eller ut av en organisasjon eller å sette som vilkår for å få en stilling at vedkommende ikke skal organisere seg eller melde seg ut av den organisasjon som vedkommende



står i. Det vil også være tariffstridig å trakassere noen fordi de er organisert. Derimot vil det ikke være tariffstridig gjennom agitasjon, propaganda og andre demokratiske midler å søke å påvirke uorganiserte arbeidstakere til å organisere seg.

Det vil være i strid med den tariffestede frie organisasjonsrett å hindre en fagforening eller de organiserte arbeidere i å verve medlemmer gjennom slik vanlig demokratisk påvirkning som nevnt foran.

#### Kap. 2.

#### Til § 2.

I denne bestemmelse fastslås det 3 viktige ting:

1. At tvist i anledning forståelsen av en tariffavtale eller om krav som bygger på en tariffavtale i tariffperioden ikke må søkes løst gjennom arbeidskamp. En skal i denne forbindelse være oppmerksom på at dette ikke bare gjelder forhold som uttrykkelig er regulert i tariffavtalen, men også forhold som indirekte er regulert gjennom denne, f. eks. et bestemt krav som ikke førte fram under forhandlingene, og som av denne grunn overhodet ikke er omtalt i tariffavtalen.  
Bestemmelsen svarer for øvrig til den tilsvarende bestemmelse som vi har i Arbeidstvistlovens § 6 nr. 1 hvor det heter:  
«En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstegning eller annen arbeidskamp.»
2. Bestemmelsen tariffester både forhandlingsrett og forhandlingsplikt. Denne rett og denne plikt gjelder så vel for bedriften som for de organiserte arbeidstakerne ved den.
3. Bestemmelsen fastsetter regler for hvorledes man i første omgang gjennom forhandlinger på det lokale

plan skal søke å få løst eventuelle tvister som måtte oppstå og hvorledes det skal forholdes dersom man på det lokale plan ikke blir enige.

#### Punkt 1, 2, 3 og 4.

Det er en *tariffplikt* å sette opp protokoll fra de forhandlingsmøter som finner sted. Det vil således være tariffstridig hvis den ene av partene nekter dette. Protokollen bør angi dato og årstall for forhandlingsmøtet, hvem som var til stede, hva forhandlingene gjaldt, samt partenes krav og standpunkter med en kort begrunnelse for disse, og endelig resultatet av forhandlingene. Dersom forhandlingene fører til enighet, vil man i mange tilfeller kunne sløyfe partenes krav, standpunkter og begrunnelsene for disse og bare protokollere hva man er blitt enige om.

Protokollen skal gjøres kjent for de interesserte parter. Dette vil for tillitsmennene bety at de plikter å gjøre protokollene kjent, ikke bare for den eller de arbeidstakere som saken gjelder, men også for sitt forbund. Forbundet har en særlig interesse i å bli gjort kjent med slike protokoller for å kunne øve kontroll med at det ikke er truffet avtale om noe som er i strid med tariffavtalen.

Man skal merke seg at det ikke er adgang for hovedorganisasjonene og heller ikke for hovedorganisasjonenes underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten at dette skjer med samtykke fra den annen organisasjon.

#### Punkt 5.

Forhandlingsmøte kan kreves muntlig eller skriftlig. Kreves forhandlingsmøte skriftlig, skal forhandlingsmøte holdes senest 8 dager etter at det er satt fram skriftlig krav om slikt møte.



Bestemmelsen tariffester rett for de organiserte til å velge tillitsmenn ved den enkelte bedrift. Den tariffester videre *plikt* for dem til å velge tillitsmenn dersom bedriften krever det.

Denne bestemmelse gir nærmere regler om antallet tillitsmenn som de organiserte arbeidstakerne har rett til å velge, og om framgangsmåten ved valgene. Det bemerkes at det bare er arbeidstakere organisert i LO som har rett til å delta i valget av tillitsmenn etter denne bestemmelse. Ved beregningen av det antall tillitsmenn som de organiserte arbeidstakerne har rett til å velge, skal man se bort fra arbeidstakere som er organisert i forbund som ikke står tilsluttet LO, mens helt uorganiserte arbeidstakere skal regnes med i antallet. Disse uorganiserte som regnes med i antallet, har dog ikke rett til å delta i valget.

Valget av tillitsmenn skal gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de arbeidstakere som er organisert i LO. Hvorledes arbeidstakere som ikke er organisert i LO stiller seg til valget er uten betydning.

Skulle det bli påstått at et valg ikke gir fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidstakere, kan dette spørsmål tas opp til organisasjonsmessige forhandlinger, og det kan påbys nytt valg dersom organisasjonene blir enige om det. Vanligvis vil det imidlertid ikke kunne reises noe krav som kan gjennomføres for Arbeidsretten i anledning slik påstand.

Tillitsmannsutvalget består av samtlige tillitsmenn som er valgt ved den enkelte bedrift etter § 4.

En gjør oppmerksom på at dersom arbeidstakerne har valgt formannen for tillitsmannsutvalget på den måte som det er gitt anvisning på i § 4, nest siste avsnitt, så kommer den valgte formann utenom og i tillegg til de valgte tillitsmenn etter første og annet avsnitt.

Bestemmelsen stiller opp 3 kvalifikasjonskrav for de som skal kunne velges til tillitsmenn:

1. At de skal være anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften.

Dette er noe som både er i bedriftens og ikke minst i arbeidstakernes interesse, idet en anerkjent dyktig arbeidstaker vil kunne forfekte arbeidstakernes syn med større autoritet og ha lettere for å bli hørt.

2. At de skal være over 21 år.

Fra denne bestemmelse gjelder det unntak at unge arbeidstakere under 19 år har rett til å velge 1 representant som kan være under 21 år.

Vedkommende representant som de unge arbeidstakerne har rett til å velge, går inn i det samlede antall tillitsmenn som arbeidstakerne har krav på etter § 4, og kommer ikke utenom og i tillegg til dette.

Disse bestemmelsene gjelder også i de tilfelle hvor flertallet av bedriftens arbeidstakere er under 19 år, men i slike tilfelle kan spørsmålet om en tilpassing av reglene med henblikk på en utvidet representasjon for de unge arbeidstakerne tas opp til drøftelse mellom hovedorganisasjonene.

3. At de som velges så vidt mulig bør ha arbeidet i bedriften i de 2 siste år.

Bestemmelsen innebærer ikke noe absolutt påbud om at man for å være valgbar *må* ha arbeidet i bedriften i de 2 siste år, men tillitsmennene skal så vidt mulig velges blant arbeidstakere som har så lang tjeneste i bedriften. Dette er også i arbeidstakernes interesse, idet en slik tjenestetid gir en viss garanti for at den som velges er kjent og fortlørlig med de forskjellige spesielle forhold som måtte gjøre seg gjeldende ved vedkommende bedrift, noe som ofte vil være en nødvendig forutsetning for at tillitsmannen skal kunne ivareta de ansattes interesser på en forsvarlig og effektiv måte.



De tillitsmenn som velges er *de organiserte arbeidstakernes tillitsmenn*. De velges av og blant disse. Valget skal ikke godkjennes av bedriften, men bedriften skal ha melding om hvem som er valgt og denne meldingen må være skriftlig.

Det er viktig at slik skriftlig melding gis. Hvis slik melding ikke er gitt skriftlig, har de valgte tillitsmenn ikke krav på status som tillitsmenn etter Hovedavtalen, noe som bl. a. innebærer at de ikke vil være beskyttet av det oppsigelsesvern som tillitsmennene har i Hovedavtalens § 11.

Dersom bedriften reiser innsigelser mot valget med den begrunnelse at valget er foretatt i strid med bestemmelsene, så kan en slik sak bringes inn for hovedorganisasjonene for drøftelse.

En skal merke seg at det ikke er adgang for de organiserte arbeidstakerne til å velge andre til å opptre i stedet for eller ved siden av tillitsmennene i saker som sorterer under disse. Skulle arbeidstakerne kunne gjøre dette, ville man lett komme til å undergrave hele tillitsmannsinstitusjonen og tillitsmennenes status.

#### Kap. 4.

Dette kapittel begynner med en felleserklæring fra NAF og LO hvor de 2 organisasjoner i fellesskap slår fast den avgjørende betydning som det har for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom bedriftens representanter og tillitsmennene kan foregå både i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsmennene blir satt i stand til å ivareta sine oppgaver på en effektiv måte.

De 2 hovedorganisasjonene peker i denne felleserklæringen på at bedriften kan bidra til dette på to måter, for det første ved å stille passende arbeidsrom på bedriften til disposisjon for tillitsmannsutvalget, og dernest ved at man på det stedlige plan tar opp spørsmålet om å godtgjøre tillitsmannsutvalgets formann i større utstrekning enn fastsatt i Hovedavtalens § 8 nr. 1, annet ledd.

Hvorvidt og i hvilken utstrekning det skal treffes slike tiltak, avhenger av og må avpasses etter hvor omfattende og tidkrevende tillitsmannsarbeidet er, og ut fra hensynet til hva som trengs for at tillitsmennene skal kunne utføre sitt arbeid rasjonelt, betryggende og effektivt. Hvor forholdene tilsier det, kan det bli spørsmål om å gi formannen i tillitsmannsutvalget en viss fritid med lønn for å utøve tillitsmannsarbeidet.

Når det i felleserklæringen er uttalt at spørsmålet kan tas opp om å godtgjøre tillitsmannsutvalgets formann i større utstrekning enn fastsatt i Hovedavtalens § 8 nr. 1, annet ledd, så tar denne henvisning ikke sikte på betalingsens størrelse, men på omfanget av den tid arbeidet som tillitsmann tar.

De 2 hovedorganisasjonene oppfordrer i felleserklæringen også *organisasjonene* til å medvirke til å skape et godt og effektivt samarbeid ved innenfor sine respektive medlemsområder å søke å dyktiggjøre sine representanter gjennom opplysnings- og kursvirksomhet.

Felleserklæringen retter seg således både til organisasjonene og til den enkelte bedrift med hensyn til å legge forholdene til rette for at tillitsmennene skal kunne bli i stand til å utføre sitt arbeid i rasjonelle og betryggende former, og kunne ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen på en effektiv måte.

#### Til § 6.

##### Punkt 1.

I denne bestemmelse tariffestest tillitsmennenes status som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakerne overfor bedriften.

Tillitsmennene gis i § 6 visse rettigheter, men pålegges også visse plikter.

De pålegges som plikt i alle gjøremål som tillitsmenn, ikke bare overfor arbeidsgiveren og de som på bedriftens vegne opptrer overfor arbeidstakerne, men også i orienteringer som de gir arbeidskameratene og egne organisasjoner, å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig



og godt samarbeid. Det er mellom hovedorganisasjonene enighet om at orientering av arbeidskamerater også omfatter orientering av nyansatte.

Også arbeidsgiveren og de som på bedriftens vegne opptrer overfor arbeidstakerne, f.eks. formenn, verksmestre, ingeniører osv., er pålagt de samme plikter til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsstedet.

Disse pliktene gjelder således for begge parter og omfatter også deres opptreden overfor hverandre under selve arbeidet, og deres opptreden overfor den annen parts organisasjon.

#### *Punkt 2 og 3.*

Når det gjelder tillitsmennenes rettigheter, skal man merke seg at tillitsmennene ikke bare har rett til å ta seg av og søke å få ordnet i minnelighet klagemål som arbeidstakerne mener å ha overfor bedriften, men tillitsmennene har den samme rett når det gjelder klagemål som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.

Tillitsmennene er i *punkt 3* gitt myndighet til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere. De har ingen ubetinget plikt til å legge saken fram for de organiserte arbeidstakerne på forhånd, men det er uttrykkelig uttalt at det er en forutsetning at de gjør dette dersom de anser det for nødvendig før de tar standpunkt til saken. Som tillitsmenn for de organiserte arbeidstakerne må det være en selvfølge at tillitsmennene alltid sørger for å ha sikkerhet for at de har den nødvendige tilslutning fra de organiserte arbeidstakerne før de inngår noen slik avtale.

Dersom de trenger tid på seg til å forelegge saken for sine arbeidskamerater, skal de avgi svar til bedriften uten ugrunnet opphold, dvs. snarest mulig. Denne plikt til å avgi svar uten ugrunnet opphold korresponderer med den plikt som arbeidsgiverens representant har etter

Hovedavtalens § 8, nr. 2, til å gi tillitsmennene svar uten ugrunnet opphold i saker som disse reiser.

Man skal merke seg at tillitsmennenes rett til å forplikte arbeidstakerne ved slike avtaler er begrenset til bare å gjelde i den utstrekning tariffavtalen ikke er til hinder for det.

Etter den merknad som er knyttet til punkt 3, kan tillitsmennene slutte avtale med bindende virkning om at det skal opparbeides en virkedag med forlenget arbeidstid på andre dager, og at det i slik avtale kan bestemmes at det for sådan forlenget arbeidstid ikke skal betales overtidsgodtgjørelse. Er det ikke truffet noen slik bestemmelse i avtalen, kommer reglene om overtidsbetaling til anvendelse for den forlengede arbeidstid.

Det følger av seg selv at det vil være uforenlig med både arbeidsgivernes og tillitsmennenes plikter etter Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Dette vil ikke bare være uforenlig med deres plikter, det vil også være tariffstridig. Dersom en tillitsmann skulle tilskynde eller medvirke til en ulovlig konflikt, vil han gjøre seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, med de konsekvenser som dette vil kunne få for ham, f.eks. etter Hovedavtalens § 10.

#### *Punkt 4.*

Tillitsmennene har også plikt til på samme måte som arbeidsgiveren å påse at de plikter som partene har etter tariffavtale, arbeidsreglement og Arbeidervernlov blir fulgt. Dette gjelder også forskrifter og påbud gitt i medhold av Arbeidervernloven.

Denne plikt for tillitsmennene gjelder dog ikke i den utstrekning slike oppgaver spesielt måtte være henlagt til andre organer. Med slike andre organer har man i første rekke hatt for øye slike organer som verneombud og verneutvalg.

#### *Til § 7.*

Etter § 8 skal arbeidsgiveren daglig ha til stede en ansvarlig representant på bedriften som tillitsmennene



kan henvende seg til. Tillitsmennene skal ha melding fra arbeidsgiverne om hvem denne representanten er. Meldingen om dette skal være skriftlig.

#### Punkt 1.

Dersom tillitsmennene har noe å framføre overfor bedriften, skal de henvende seg direkte enten til arbeidsgiveren selv, eller til den representanten som han plikter å ha på bedriften. Arbeidsgiveren eller dennes representant plikter å ta imot tillitsmennene, og å ta opp til drøftelse med disse de spørsmål som disse kommer i anledning av.

#### Punkt 2.

Skal samarbeidet kunne foregå i rasjonelle og framfor alt i betryggende former i samsvar med hva som er anført i de 2 hovedorganisasjoners felleserklæring til kap. 4, så må tillitsmennene ha rett til å forlate sine arbeidsplasser og uhindret ha adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften i den utstrekning som dette er nødvendig for å utføre tillitsmannsvervet.

Det er derfor i punkt 2 tariffestet slik rett for tillitsmennene. Retten til å forlate sin arbeidsplass og til uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i bedriften tilkommer imidlertid bare formannen i tillitsmannsutvalget eller i stedet for ham, nestformannen eller sekretæren. Bestemmelsen gir ikke rett for alle 3 til samtidig å forlate sine arbeidsplasser i en og samme sak. Retten gjelder bare for den ene av disse. Hvem som i den enkelte sak skal gjøre bruk av retten, avgjør disse seg imellom.

Den som benytter seg av retten, trenger ikke tillatelse til å forlate arbeidsplassen, men plikter før han forlater arbeidsplassen å underrette nærmeste overordnede om årsaken til at han må forlate arbeidsplassen. Tillitsmannen plikter å gi denne underretning personlig. Er nærmeste overordnede ikke til stede, kan han likevel forlate arbeidsplassen, men han plikter da å sørge for at

nærmeste overordnede blir underrettet om årsaken til dette så snart denne kommer til stede.

Når formannen, nestformannen eller sekretæren kommer til den avdeling hvor vedkommende som de ønsker å snakke med arbeider, plikter de så vidt mulig å gi formannen i denne avdeling beskjed om hvem de ønsker å snakke med. Formannen kan ikke motsette seg eller hindre tillitsmannen i å utføre vervet, men tillitsmannen må etter punkt 7 ta tilbørlig hensyn til at produksjonen i minst mulig utstrekning lir skade, og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift.

#### Punkt 3.

Andre tillitsmenn enn formann, nestformann eller sekretær i tillitsmannsutvalget har ikke rett til *uten tillatelse* å forlate sin arbeidsplass for å utføre tillitsmannsverv. Dette gjelder også hvor det ikke er valgt nestformann eller sekretær. Det er derfor av betydning at det velges både nestformann og sekretær, og at det gis skriftlig underretning til bedriften om hvem disse er. Med tillatelse kan selvsagt også slike andre tillitsmenn forlate sin arbeidsplass.

#### Punkt 4.

Dette punkt er i sin helhet nytt. Tillitsmannsutvalget har hittil ikke hatt noen rett til å holde møter i arbeidstiden. Dette er det nå åpnet adgang til på nærmere fastsatte vilkår. Disse vilkårene er for det første at møtet gjelder en tariffsak, dernest at tariffsaken gjelder vedkommende bedrift, videre at saken er særlig viktig, og endelig at den krever omgående behandling. Det er bare tariffsaker vedkommende den enkelte bedrift som gir rett til å holde slike møter i arbeidstiden. For andre saker, uansett hvor viktige og presserende de måtte være, kan man ikke kreve å holde møte i arbeidstiden.

Et ytterligere vilkår for at det skal kunne holdes slikt møte i arbeidstiden er at ikke særlig viktige produksjons-



messige hensyn er til hinder for dette. Det understrekes at det bare er *særlig viktige* produksjonsmessige hensyn som gir bedriften rett til å motsette seg at slike møter holdes. Det er således ikke tilstrekkelig at det ut fra produksjonsmessige hensyn vil være forbundet med vanskeligheter, ikke en gang om disse hensynene er viktige, de må være særlig viktige.

Tillitsmannsutvalget kan ikke på egen hånd og uten videre la avholde slike møter. Tillitsmennene må henvende seg til bedriften på forhånd og gi de nødvendige opplysninger om hva saken gjelder, slik at det gjøres klart for bedriften at man her står overfor et slikt tilfelle som går inn under bestemmelsen.

Det er i bestemmelsen gjort bruk av uttryksformen «bør . . . gis adgang». Det er her på det rene mellom partene at dersom samtlige vilkår etter bestemmelsen er til stede for at slike møter skal kunne kreves avholdt, så kan ikke bedriften nekte samtykke til dette.

#### Punkt 5.

Også dette punkt er i sin helhet nytt. Tillitsmenn i LO og i fagforbund har tidligere ikke hatt noe tariffkrav på å få adgang til den enkelte bedrift. Deres rett til dette er nå tariffestet. Vilkåret for denne rett er at det foreligger tariffavtale ved bedriften, og at adgangen til bedriften ønskes for å ivareta tariffmessige gjøremål, samt at vedkommende tillitsmann på forhånd har meldt fra til bedriftsledelsen.

Bedriftsledelsen kan kreve opplysninger om hva besøket gjelder, men bare i slikt omfang som skal til for å vise at besøket gjelder et slikt tilfelle hvor vedkommende har tariffkrav på å få adgang til bedriften.

For tydelighets skyld er det føyd til i siste punkt under punkt 5, at bestemmelsen ikke endrer det som er foreskrevet i § 2, nr. 3, annet avsnitt, hvor det er satt forbud mot at hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner trer i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten at

dette skjer i forståelse med den annen organisasjon.

Bestemmelsen gjelder så vel ansatte som valgte tillitsmenn.

#### Punkt 6.

Det er ikke foretatt endringer i denne bestemmelse. Bestemmelsen gir rett for tillitsmenn i bedriften til å få tjenestefri når de blir kalt inn til møter eller forhandlinger av sin organisasjon, eller når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet. Samme rett har også arbeidstakere som ikke er tillitsmenn i bedriften, men som har tillitsverv innen fagorganisasjonen.

Retten til å få slik tjenestefri er ikke absolutt. Bedriften kan etter bestemmelsen nekte en arbeidstaker tjenestefri, men bare dersom det foreligger *tvungende* grunn for dette. Det stilles således ganske store krav til hvor tungtveiende bedriftens grunn må være for at bedriften skal kunne nekte tjenestefrihet i slike anliggender. Bedriften må i tilfelle oppgi og påvise at den virkelig har tvungende grunner for å nekte slik tjenestefrihet.

En skal merke seg at bestemmelsen ikke hjemler rett til tjenestefri for å delta i annet enn *faglig* virksomhet. Man skal således ikke under påberopelse av denne bestemmelse kreve tjenestefri for å delta f. eks. i politisk virksomhet.

For tjenestefrihet til å ivareta offentlige verv, vises til § 14 punkt 6.

#### Punkt 7.

I dette punkt er det pålagt *alle* tillitsmenn under utøvelsen av deres virksomhet som tillitsmenn å ta tilbørlig hensyn slik at produksjonen i minst mulig utstrekning blir skadet og at spesialmaskiner så vidt mulig ikke blir stoppet i sin regulære drift. Bestemmelsen gjelder både tillitsmennene ved bedriften og de organisasjonsmessige tillitsmenn.



Til § 8.

Punkt 1.

Arbeidsgiveren plikter ikke selv å møte til forhandlinger med tillitsmennene. Men velger han ikke å møte selv, plikter han etter § 8 å møte med en stedfortreder. Arbeidsgiveren står ikke fritt i hvem han vil peke ut som sin stedfortreder til slike forhandlinger. Han plikter etter § 8 å peke ut stedfortrederen fra bedriftsledelsen.

Arbeidsgiveren eller i tilfelle hans stedfortreder står fritt i, etter eget forgodtbefinnende, å tilkalle andre for å være med under forhandlingene, men også her gjelder den begrensning at også disse andre må tas fra bedriftsledelsen.

Også tillitsmennene kan tilkalle andre til å være med under forhandlingene, men deres adgang til dette er begrenset til å gjelde representanter fra de arbeidstakere ved bedriften som forhandlingene gjelder. Gjelder forhandlingene bare en del av arbeidstakerne ved bedriften, må de representanter som tillitsmennene ønsker å tilkalle tas fra denne del.

Tillitsmennene plikter før de tilkaller slike representanter å konferere med arbeidsgiveren eller dennes representant om dette, men arbeidsgiveren eller dennes representant har ikke rett til å motsette seg at de tilkaller slike representanter.

Tillitsmennene har krav på betaling for den tid som går med til avtalte forhandlingsmøter. Vilkåret for at de skal kunne kreve betaling er:

- a) At det gjelder *avtalte* forhandlingsmøter.
- b) At møtene holdes på bedriften, og
- c) at det gjelder forhandlingsmøter etter Hovedavtalens § 2 nr. 2 og 3.

Betaling kan således ikke kreves for tilfeldige konferanser som ikke er avtalt, selv om disse konferansene gjelder forhold som omtalt i Hovedavtalens § 2 nr. 2 og 3. Heller ikke kan betaling kreves dersom det gjelder

møter utenfor bedriften. Derimot spiller det ingen rolle om møtet finner sted i eller utenfor arbeidstiden.

Betalingens størrelse er låst fast til de satser som gjelder for 1. og 17. mai etter A-ordningen i bedrifter som går inn under denne ordning. For bedrifter som går inn under B-ordningen er det truffet særskilte avtaler.

Det er bare tillitsmennene som har krav på slik godtgjørelse. Representanter fra de arbeidstakere som forhandlingene gjelder som måtte bli tilkalt til forhandlingsmøtene, har ikke krav på slik betaling.

Betaling etter samme satser skal også ytes for møter som holdes etter Hovedavtalens § 9 og for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og samarbeidsutvalg etter Del B, samt for møter i verneutvalg etter Arbeidervernloven. Møter i bedrifts- og avdelingsutvalg er også slike møter som holdes etter § 37 i Del B. Informasjonsmøter etter § 43 er derimot ikke møter i bedrifts- og avdelingsutvalg.

En gjør oppmerksom på at det etter merknaden til § 8 er en uttalt forutsetning at det i tvistesaker vanligvis ikke møter flere enn 3 tillitsmenn. Bestemmelsen er ikke til hinder for at det møter flere enn 3 dersom tillitsmennene mener at dette er nødvendig i den enkelte sak.

En gjør oppmerksom på annet punktum i merknaden, hvor det forutsettes at partene ved den enkelte bedrift kan avtale spesielle regler om tillitsmennenes godtgjørelse.

Punkt 2.

For dette punkts vedkommende vises det til hva som er uttalt foran til § 7.

Til § 9.

Denne paragraf inneholder de mest sentrale samarbeidsbestemmelsene vi har i Hovedavtalen.

Paragrafen innledes med en erklæring om at NAF og LO i Del A og Del B har utformet bestemmelser som tar



sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og de ansatte.

Det bemerkes i denne forbindelse at det har vært de 2 hovedorganisasjoners forutsetning at det ved hjelp av disse bestemmelsene skal etableres et virkelig og reelt samarbeid mellom bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift. Dette skal partene ved den enkelte bedrift ha for øye, for det vil være opp til dem hvorvidt bestemmelsene i praksis vil bli fulgt på en slik måte at man når det mål som har vært de 2 hovedorganisasjonenes forutsetning.

Erklæringen slår ellers fast det som alle vet, nemlig at det er en nødvendig forutsetning for en effektiv produksjon at samfølelsen mellom de ansatte og bedriften er sterk og levende, og at man finner fram til slike ordninger som kan gi de ansatte en slik samfølelse med bedriften.

Erklæringen slutter med å oppfordre til et slikt samarbeid at de ansatte gjennom sin erfaring og sin innsikt kan være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonskostningene og bedre bedriftens konkurransevne, noe som vil være til fordel både for den enkelte bedrift og de som er ansatt ved denne.

Dersom de ansatte gjennom sin erfaring og sin innsikt skal kunne være med på å øve noen slik innflytelse i den enkelte bedrift, så er det en absolutt nødvendig forutsetning at det etableres et nært, åpent og fortrolig samarbeid mellom de ansatte og bedriftens ledelse, hvor de ansatte ikke bare stiller til disposisjon for bedriftens ledelse sin erfaring og innsikt, men hvor bedriftsledelsen på sin side stiller seg lydhør og positivt overfor de ansattes syn og tar hensyn til dette.

#### Punkt 1.

Etter dette punkt plikter bedriften å holde tillitsmennene orientert om bedriftens økonomiske og produktionsmessige stilling og utvikling. Dette er ikke bare en nødvendig forutsetning for et godt tillitsforhold på ar-

beidsplassen, det er også en nødvendig forutsetning for at tillitsmennene skal kunne yte positivt bidrag i samarbeidet med bedriftsledelsen i spørsmål hvor det er av betydning å ha kjennskap til disse forhold.

Bedriftsledelsen har etter dette punkt videre plikt til å drøfte med tillitsmennene — eventuelt tillitsmennene i den enkelte avdeling — eller forhandlingsutvalget spørsmål som gjelder bedriftens ordinære virksomhet og viktigere endringer i produksjonsopplegg, metoder og arbeidsforhold.

Slike drøftelser skal finne sted med jevne mellomrom og minst 1 gang i måneden, dersom ikke partene på bedriften blir enige om en annen ordning. En slik annen ordning kan bestå så vel i hyppigere som i sjeldnere møter. Hvorvidt man skal avtale en slik avvikende ordning må vurderes konkret ut fra forholdene og behovet ved hver enkelt bedrift. I sin alminnelighet bør man kanskje utvise noe forsiktighet med å avtale slike avvikende ordninger før man etter en tids praksis har vunnet erfaring for hvorvidt regelmessige møter minst 1 gang i måneden er det som passer best ved den enkelte bedrift.

Etter Del B skal saker som er nevnt i punkt 1 også drøftes i bedriftsutvalg og avdelingsutvalg. Dersom de samme spørsmål skal behandles både i møter etter Hovedavtalens § 9 og etter Del B i bedrifts- og avdelingsutvalg, vil det i mange tilfelle finne sted en unødig dobbeltbehandling. For å unngå en slik unødig dobbeltbehandling er det i en protokolltilførsel til punkt 1 foreskrevet at de drøftelser som skal finne sted etter dette punkt kan kombineres med møter etter § 29 og § 36 i Del B.

Det bemerkes at det bare er drøftelser etter dette punkt i § 9 som kan kombineres på slik måte med møter etter Del B. Møter og drøftelser etter andre punkter i § 9 kan ikke *kreves* kombinert på denne måte.

Det er uttrykkelig foreskrevet i protokolltilførselen at en slik kombinasjon ikke skal gripe inn i tillitsmennenes rettigheter etter Del A. Dette betyr at tillits-



mennene kan kreve særskilte møter etter Del A vedrørende slike saker som måtte bli forelagt eller drøftet på slike fellesmøter.

Det nyttes i Hovedavtalen dels uttrykket «drøfte» og dels uttrykket «konferere». Noen realitetsforskjell mellom disse uttrykk er det ikke.

### *Punkt 2.*

Når det gjelder utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som er av en slik art at de kan sies å være av vesentlig betydning enten for arbeidstakerne eller for deres arbeidsvilkår, har bedriften plikt til å trekke tillitsmennene inn allerede på planleggingsstadiet, og dette skal gjøres så tidlig som mulig på planleggingsstadiet. Det er således ikke nok at tillitsmennene blir trukket inn i slike saker etter at bedriftsledelsen har tatt sitt standpunkt, men før dette standpunkt settes ut i praksis. Tillitsmennene skal være med og drøfte saker av denne art allerede under selve planleggingen.

Bestemmelsen om dette er ny.

Også når det gjelder saker av denne art som ikke er så betydningsfulle at de kan sies å være av vesentlig betydning for arbeidstakerne eller deres arbeidsforhold, skal tillitsmennene gis anledning til å fremme sine synspunkter, men det er da ikke nødvendig at tillitsmennene trekkes inn allerede på planleggingsstadiet. Det er da tilstrekkelig at tillitsmennene får anledning til å gi til kjenne sitt syn før bedriften setter sine beslutninger i verk.

Man skal merke seg at dersom bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til tillitsmennenes anførsler i slike saker, så har bedriftsledelsen plikt til å begrunne sitt syn overfor tillitsmennene.

Det følger av dette at det er meningen at tillitsmennene ikke bare skal høres i slike saker, men at meningen er at det skal finne sted virkelig reelle drøftelser i saker av denne art uansett deres betydning.

For drøftelser av denne art vil det være av den største

betydning at arbeidstakerne har valgt erfarne og dyktige tillitsmenn, og at tillitsmennene har forberedt seg til slike konferanser og satt seg grundig inn i de spørsmål som skal behandles.

Det skal settes opp protokoll fra slike konferanser og protokollen skal undertegnes av begge parter. Dette er en tariffplikt. Om protokollens innhold, vises til hva som er uttalt foran under kap. 2 til § 2, punkt 1, 2, 3 og 4.

I siste avsnitt under punkt 2 er det gitt positivt uttrykk for at bedriften ved innskrenkninger kan fravike ansienniteten når det foreligger saklig grunn til dette.

Innskrenkninger er slike tiltak som bedriftsledelsen har plikt til å forelegge for tillitsmennene på forhånd.

Dersom bedriften ved innskrenkninger vil fravike ansienniteten, og dersom tillitsmennene gjør gjeldende at dette ikke er tilstrekkelig saklig begrunnet, må bedriften stille oppsigelsene i bero inntil saken har vært behandlet mellom organisasjonene, dersom tillitsmennene innen 3 dager etter at konferansen er holdt gir bedriften beskjed om at de ønsker å bringe saken inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Man behøver således ikke i selve konferansen å ta standpunkt til dette spørsmål. Men vil man hindre at bedriften iverksetter sin beslutning før saken har vært behandlet mellom organisasjonene, må man ha sagt fra om dette innen disse 3 dagene.

Dersom man under de etterfølgende organisasjonsmessige forhandlinger ikke blir enige, kan bedriften gjennomføre sin beslutning selv om både arbeiderne ved bedriften og deres organisasjon er av den mening at det ikke foreligger saklig grunn for å fravike ansienniteten.

Det bemerkes at dersom vilkårene er til stede for det, vil det i et slikt tilfelle kunne irettesettes søksmål om usaklig oppsigelse etter Arbeidervernlovens § 43.

### *Punkt 3.*

De bestemmelser som er gitt i punkt 3 gjelder bare selskaper. Hvor bedriften eies av et selskap, f. eks. et



aksjeselskap eller et andelslag, påbyr punkt 3 at det skal holdes kontaktmøter mellom tillitsmennene og styret i selskapet. Slike kontaktmøter skal holdes 1 gang om året hvis ikke partene på bedriften blir enige om noe annet. Kontaktmøter skal også holdes så ofte en av partene krever det. Dersom det er tillitsmennene som krever det, skal de sette fram sitt andragende om dette til bedriftens daglig leder som er den som det påligger å kalle inn partene og å arrangere kontaktmøtene.

Slike kontaktmøter kommer utenom og i tillegg til de forhandlingsmøter og konferanser som ellers skal holdes etter Hovedavtalen. Kontaktmøtene skal således ikke tre i stedet for slike andre møter, og med henblikk på dette er det uttrykkelig foreskrevet at kontaktmøtene ikke skal gripe inn i den vanlige framgangsmåte for behandling av tvister.

Hensikten med kontaktmøtene er å bringe tillitsmennene og styret i selskapet direkte på talefot med hverandre for at disse i fellesskap skal kunne drøfte spørsmål av interesse for bedriften eller arbeidstakerne.

Det er ikke nødvendig at alle tillitsmennene eller — hvor styret består av flere personer — alle styremedlemmene møter i slike kontaktmøter, men representasjonen må fra begge parter side være slik at man oppnår det som er hensikten med slike kontaktmøter.

#### Til § 10.

Denne bestemmelse inneholder forskrifter om hva som skal gjelde dersom det blir reist krav om at en tillitsmann skal fjernes fra stillingen som tillitsmann. Bestemmelsen omfatter ikke det forhold at bedriften ønsker å si opp eller avskjedige en tillitsmann. Dette siste forhold reguleres av bestemmelsene i § 11.

Krav om at en tillitsmann skal fratruke stillingen som tillitsmann kan settes fram av NAF overfor LO på de i § 10 angitte vilkår. Disse vilkår er at det gjøres gjel-

dende at tillitsmannen har gjort brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, og at dette bruddet er så alvorlig at det må karakteriseres som grovt.

Selv om en tillitsmann ikke kan kreves fjernet fra stillingen som tillitsmann på grunn av brudd på sine plikter etter Hovedavtalen med mindre bruddet er grovt, så sier det seg selv at tillitsmennene også ellers må passe på ikke å komme i konflikt med de plikter som de har etter Hovedavtalen. Dette er nødvendig for at de skal kunne oppnå den autoritet og myndighet som er nødvendig for at de skal kunne ivareta de organiserte arbeidstakernes interesser overfor bedriftsledelsen på en effektiv og tilfredsstillende måte.

Dersom NAF gjør gjeldende at en tillitsmann har gjort seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen og LO ikke er enig i dette, skal tvisten om hvorvidt tillitsmannen skal fratruke stillingen som tillitsmann avgjøres av Arbeidsretten. Inntil Arbeidsretten har sagt dom i saken fortsetter tillitsmannen i sitt verv som tillitsmann. Kommer retten til det resultat at han har gjort seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen og sier dom for at han skal fratruke stillingen som tillitsmann, så berører ikke dette hans stilling som arbeidstaker ved bedriften. Han må fratruke stillingen som tillitsmann, men fortsetter i sitt arbeid ved bedriften inntil arbeidsforholdet er brakt til lovlig opphør gjennom oppsigelse.

Det er uttrykkelig foreskrevet at arbeidstakerne straks plikter å velge ny tillitsmann dersom tillitsmannen må fratruke. Denne plikt har arbeidstakerne selv om bedriften ikke setter fram noe krav om dette.

Det er ikke bare tillitsmennene som kan komme i skade for å gjøre brudd på sine plikter etter Hovedavtalen. Også arbeidsgiveren eller den representant som denne har pekt ut til å representere bedriftens ledelse overfor arbeidstakerne kan komme i skade for dette.

Er det arbeidsgiverens representant som har gjort seg skyldig i slikt grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, så melder det spørsmål seg om ikke tillitsmennene og Landsorganisasjonen da tilsvarende skal kunne



reise krav om at denne representanten skal fjernes som bedriftsledelsens representant overfor de ansatte, og at arbeidsgiveren i tilfelle han ikke selv vil overta dennes funksjoner da plikter å peke ut en annen person til å representere bedriftens ledelse overfor de ansatte. I prinsippet skulle ikke et slikt spørsmål stå i noen annen stilling enn for tillitsmennene. Det er da også som en konsekvens av dette syn at det i § 10 er foreskrevet at LO i et slikt tilfelle kan ta opp med NAF spørsmålet om vedkommendes fortsatte status som representant for bedriftsledelsen overfor arbeidstakerne.

Dersom Landsorganisasjonen reiser en slik sak overfor NAF, og de 2 hovedorganisasjonene ikke skulle bli enige om hvorvidt vedkommende har gjort seg skyldig i slikt grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan dette spørsmål bringes inn for Arbeidsretten. Arbeidsretten kan i slikt tilfelle bare si dom om hvorvidt vedkommende har gjort seg skyldig i slikt grovt brudd på sine plikter. Arbeidsretten kan ikke si dom for at vedkommende skal fratres som bedriftsledelsens representant overfor de ansatte. Dette siste spørsmål er således bare gjenstand for organisasjonsmessige drøftelser.

#### Til § 11.

Mens § 10 for tillitsmennenes vedkommende regulerer det forhold at det gjøres gjeldende at en tillitsmann skal tre tilbake som tillitsmann fordi han har gjort seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, regulerer bestemmelsene i § 11 bedriftsledelsens adgang til å si opp eller avskjedige en tillitsmann.

De særfor skrifter som § 11 gir om dette, kan summeres opp i 4 hovedpunkter:

1. Oppsigelse eller avskjedigelse kan ikke foretas av tillitsmann eller verneombud uten saklig grunn.

I motsetning til hva som gjelder etter Arbeidervernløvens § 43, er det ikke noen betingelse for å gå inn under dette oppsigelsesvern at tillitsmannen

eller verneombudet har nådd noen viss alder eller har vært ansatt sammenhengende i bedriften noen viss minstetid.

Hva som er saklig grunn, må avgjøres ut fra en konkret vurdering av alle foreliggende omstendigheter i hver enkelt tilfelle.

I kravet om at det må foreligge saklig grunn ligger ikke bare det at grunnen ikke må være usaklig, men det mer at grunnen må være av en slik art og en slik styrke at den gjør oppsigelsen/avskjedigelsen berettiget.

Når det gjelder verneombud, så minner en om at disse også i Arbeidervernløvens § 10 er vernet mot usaklig oppsigelse etter Arbeidervernløvens § 43 uten hensyn til alder eller tjenestetid. Dersom en tillitsmann har så lang tjenestetid og slik alder at han også går inn under oppsigelsesvernet i Arbeidervernløvens § 43, så kan en slik tillitsmann selvsagt også påberope seg denne bestemmelse.

2. Ved oppsigelse av tillitsmann eller verneombud skal oppsigelsesfristen være 4 uker, med mindre vedkommende etter Arbeidervernløven eller arbeidsavtalen har krav på lengre oppsigelsesfrist.

Man skal merke seg at denne 4-ukersfristen bare gjelder ved oppsigelse. Fristen gjelder ikke ved avskjedigelse som er oppsigelse til fratredelse på dagen.

4-ukersfristen gjelder heller ikke dersom oppsigelsen skyldes arbeidsmangel. Er dette tilfelle, skal oppsigelsesfristen være den samme for tillitsmann og verneombud som for de øvrige arbeidstakere.

3. Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjedigelse av en tillitsmann eller et verneombud, plikter han å varsle de andre tillitsmennene (forhandlingsutvalget). Disse har rett til å få vite grunnen til oppsigelsen/avskjedigelsen. De kan dog ikke kreve grunnen oppgitt dersom vedkommende tillitsmann eller verneombud som saken gjelder, motsetter seg dette og heller ikke hvis opplysningene om grunnen ville virke krenkende overfor andre.



4. Det vanlige er at dersom en arbeidstaker blir sagt opp, så må han fratre stillingen ved oppsigelsestidens utløp. Dette gjelder selv om oppsigelsen er usaklig og det blir irettesført søksmål mot bedriften i den anledning.

Gjelder oppsigelsen en tillitsmann eller et verneombud, og LO gjør gjeldende at oppsigelsen ikke er tilstrekkelig saklig begrunnet, skal derimot fratredelsen utstå inntil Arbeidsretten har sagt dom i saken. Dette innebærer at vedkommende vil fortsette i stillingen også etter at oppsigelsesfristen er utløpt og så lenge saken varer. Kommer Arbeidsretten til det resultat at oppsigelsen ikke er tilstrekkelig saklig begrunnet, blir det da ikke aktuelt med noen fratredelse i det hele tatt. Kommer retten derimot til det resultat at oppsigelsen er tilstrekkelig saklig begrunnet, må vedkommende da fratre i henhold til Arbeidsrettens dom.

Vilkåret for at vedkommende skal kunne fortsette i stillingen også ut over oppsigelsestiden i et slikt tilfelle, er at det er tatt ut stevning til arbeidsrett innen 1 måned etter at oppsigelsen er mottatt. Man skal i denne forbindelse merke seg at dersom fristen oversittes, så må tillitsmannen/verneombudet fratre ved oppsigelsesfristens utløp selv om det reises rettssak angående oppsigelsens saklighet. Man skal videre merke seg at fristen for å ta ut stevning regnes fra den dag da oppsigelsen er mottatt.

Bestemmelsen om at fratredelsen kan utstå slik som nevnt foran, gjelder bare ved oppsigelse. Bestemmelsen gjelder ikke ved avskjed.

Bestemmelsen gjelder bare ved søksmål som reises for Arbeidsretten. Søksmål som reises for de sivile domstoler, f. eks. etter Arbeidervernlovens § 43, får ikke noen slik virkning.

I nest siste avsnitt i § 11 har man en særbestemmelse for bedrifter som er nyinnmeldte i NAF. Mens de øvrige bestemmelser som man har i § 11 bare gjelder tillitsmenn og verneombud, så gjelder nest

siste avsnitt ikke bare tillitsmenn, men alle arbeidstakere ved slik bedrift.

Bestemmelsen går ut på at dersom tillitsmenn eller arbeidstakere ved slik bedrift er sagt opp i de siste 3 månedene før bedriften ble innmeldt i NAF og det gjøres gjeldende at oppsigelsen skyldes krav om tariffavtale, så skal tvist om hvorvidt oppsigelsen skal opprettholdes eller om de oppsagte arbeidstakere skal gjeninntas — dersom de allerede har fra-trådt stillingene — behandles etter Hovedavtalens bestemmelser.

Dette innebærer at slik tvist kan bringes inn for Arbeidsretten, dersom man ikke oppnår enighet gjennom de organisasjonsmessige forhandlingene.

Er tillitsmenn eller verneombud sagt opp i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedriften, og LO gjør gjeldende at slik oppsigelse er i strid med Hovedavtalens § 1, skal tvist om dette behandles på samme måte. Bestemmelsen tar sikte på å beskytte tillitsmenn og verneombud mot at man i forbindelse med overdragelse og/eller selskapsrettslig nyorganisering søker å kvitte seg med disse. Bestemmelsen kan få reell betydning ved overdragelse hvor den nye eier er tariffbundet. Ved rettslig nyorganisering har bestemmelsen mindre praktisk betydning da bedriften ikke vil kunne fri seg for sine tariffmessige forpliktelser ved ensidig organisatoriske disposisjoner. Tillitsmenn og verneombud vil derfor i slike tilfelle også være direkte beskyttet av de øvrige bestemmelser som en har i § 11.

## Kap. 5.

### Til § 12.

#### Punkt 1 og 2.

I § 12 er det fastsatt hvilke oppsigelsesfrister som skal gjelde for særavtaler dersom ikke den enkelte særavtale selv inneholder bestemmelser om dette.



De særavtaler paragrafen gjelder er tariffavtaler mellom bedriftsledelsen og arbeidstakerne ved den enkelte bedrift. Disse særavtalenes oppgave er å supplere den organisasjonsmessige tariffavtale som gjelder for bedriften innenfor dennes ramme. Særavtalene må derfor ikke inneholde noe som er i strid med den organisasjonsmessige tariffavtale. De skal supplere denne innenfor dens ramme, men de kan ikke oppheve eller endre den organisasjonsmessige tariffavtalens bestemmelser. Uten at det i den organisasjonsmessige tariffavtalen er direkte uttalt at dette kan gjøres, vil det således ikke være adgang til i en slik særavtale å avtale f. eks. lavere overtidsbetaling enn det som er bestemt i den organisasjonsmessige tariffavtalen.

En understreker at oppsigelse av en særavtale må være skriftlig for å være gyldig.

#### Punkt 3.

Man skal i § 12 særlig merke seg annet avsnitt i punkt 3.

Dette avsnitt gjelder særavtaler hvor det enten er *bestemt* eller *forutsatt* at særavtalen skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale, dvs. den organisasjonsmessige tariffavtale, gjelder. Slike særavtaler følger således den organisasjonsmessige tariffavtales løpetid, og de gjelder uendret videre også for neste tariffperiode med mindre partene i forbindelse med en alminnelig tariffrevisjon blir enige om at slik særavtale enten skal falle bort eller endres. Slik særavtale knyttes med andre ord så nært til den organisasjonsmessige tariffavtale at hverken bedriften eller arbeiderne ensidig kan bringe den til opphør. Dette gjelder ikke bare i tariffperioden, men det gjelder også ved utløp av den organisasjonsmessige tariffavtale. For at slik særavtale i det hele tatt skal falle bort, er det således ikke nok med oppsigelse, men partene må være enige om at den skal falle bort.

Da dette ikke bare gjelder hvor det uttrykkelig er bestemt at særavtalen skal følge den organisasjonsmes-

sige avtalen, men også hvor dette er forutsatt, bør tillitsmennene alltid sørge for å treffe uttrykkelig avtale om hvorvidt en særavtale skal gjelde for en bestemt tid eller inntil videre, og i siste tilfelle om særavtalen skal ha samme løpetid som bedriftens ordinære tariffavtale eller om den skal kunne sies opp slik at hver av partene ensidig kan bringe den til opphør også i tariffperioden, slik at dette allerede ved avtalens opprettelse er klart mellom partene og kommer til uttrykk i selve avtalen. Dette kan spare en for diskusjon senere om hva som har vært partenes forutsetning og den friksjon som dette kan avstedkomme mellom partene.

#### Punkt 4.

Dersom en særavtale blir sagt opp slik at den løper ut mens den organisasjonsmessige tariffavtale for bedriften fremdeles består, uten at særavtalen blir avløst av noen ny særavtale, blir den ordinære tariffavtales bestemmelser gjeldende i stedet for bestemmelsene i den bortfalte særavtale for de forhold som var regulert gjennom denne.

Det bemerkes at det er viktig at tillitsmennene holder forbundet underrettet ikke bare om opprettelse av særavtale, men også når slike særavtaler sies opp og faller bort.

#### Kap. 6.

#### Til § 13.

Arbeidstakerne har etter denne bestemmelsen ikke plikt til å arbeide sammen med og heller ikke under ledelse av, noen som har utvist slik utilbørlig opptreden at vedkommende etter alminnelig samfunnsoppfatning bør kunne kreves fjernet fra stillingen.

Det bemerkes at det ikke er nok at vedkommende har utvist utilbørlig opptreden. Det kreves det mer at denne utilbørlige opptreden er av en så alvorlig art at vedkommende etter alminnelig samfunnsoppfatning bør kunne kreves fjernet fra stillingen.



Hvor meget som skal til for at en kan si at det foreligger slik kvalifisert utilbørlig opptreden, er en skjønns-sak som må avgjøres ut fra en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. I siste instans er det Arbeidsretten som avgjør dette. Som eksempel på slik utilbørlig opp-treden kan nevnes at Arbeidsretten i flere tilfelle har sagt dom for at arbeidstakerne ikke plikter å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har opptrådt som streikebrytere.

Bestemmelsen gjelder enhver form for utilbørlig opp-treden, og får anvendelse også om den utilbørlige opp-treden har funnet sted utenfor arbeidsplassen og i fri-tiden.

Det at arbeidstakerne ikke plikter å arbeide sammen med eller under ledelse av en slik person, gir ikke arbeidstakerne rett til uten videre å nekte å arbeide inntil vedkommende er fjernet. Foreligger den situa-sjon at de mener at noen har opptrådt på slik utilbørlig måte, må de ta opp forhandlinger med bedriften etter Hovedavtalens § 2 om saken med krav om at bedriften fjerner vedkommende. Fører ikke disse forhandlingene fram, må søksmål irettesføres for Arbeidsretten.

#### Til § 14.

De bestemmelser denne paragraf inneholder gir regu-lerende forskrifter om:

1. Når og under hvilke omstendigheter en bedrift kan permittere sine arbeidstakere.
2. De varselfrister som bedriften skal gjøre bruk av ved permittering.
3. Den framgangsmåte som skal nyttes ved permitte-ring.
4. De permitterte arbeidstakeres rettstilling overfor bedriften.

Man må holde permittering og oppsigelse klart ut fra hverandre. Ved permittering er arbeidstakerne fortsatt ansatt i bedriften, men bedriften har ingen lønnsplikt

overfor dem så lenge permitteringen varer. Ved opp-sigelse er derimot arbeidsforholdet brakt til opphør slik at arbeidstakerne ikke lenger er ansatt i bedriften.

#### Punkt 1.

a) Under dette punkt er angitt når og under hvilke omstendigheter permittering kan foretas, hvilke vil-kår som må foreligge for at en bedrift skal kunne permittere sine arbeidstakere. Etter a) kan bedrif-ten foreta permittering når det er truffet avtale om dette.

En skal i denne forbindelse være oppmerksom på at arbeidstakere som er permittert *uten egen skyld*, har krav på Arbeidsløysetrygd, og at det forhold at en har sluttet avtale om permittering kan føre til at vedkommende ikke får Arbeidsløysetrygd. En bør ha dette for øye og utvise en viss varsomhet med å inngå slike avtaler. Slik som § 14 er utformet, skulle det for øvrig neppe være noe større behov for å inngå slike avtaler.

I tilknytning til hva som er nevnt foran om per-mitterte arbeidstakeres rett til Arbeidsløysetrygd, henleder en oppmerksomheten på at arbeidsnemnda kan innvilge *avkortet* Arbeidsløysetrygd for uker hvor en trygdet har kortere arbeidstid og mindre arbeidsinntekt enn vanlig, men bare dersom den ukentlige arbeidstid er satt ned med mer enn en dag med ordinær arbeidstid.

b) Etter b) vil det være permitteringsgrunn dersom det er inntruffet slike uforutsette hendinger som nevnt i Arbeidervernlovens § 42, 1. I denne bestem-melse i Arbeidervernloven heter det:

«Nødvendiggyr ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutseelige hendinger at driften helt eller delvis må innstilles, og arbeiderne derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidere ved det ar-beid som må innstilles settes ned til 7 dager regnet fra hendingen, i tilfelle av brann dog bare 14 dager



regnet fra brannen. Er gjeldende oppsigelsesfrist kortere enn her nevnt, gjelder denne.»

Dette er slike hendinger som man i alminnelighet kaller force majeure. Som eksempel på slike hendinger som går inn under Arbeidervernlovens § 42, 1, nevnes brann, strømbrydd, naturkatastrofer o.l. Også streik i annen bedrift kan være slik uforutsett hending.

Det er ikke tilstrekkelig at det er inntruffet slike uforutsette hendinger. Disse hendingene må medføre at bedriften helt eller delvis må innstille, slik at det av denne grunn ikke blir mulig å beskjefte de arbeidstakere som permitteringen gjelder.

c) Etter c) kan bedriften permittere arbeidstakere på grunn av konflikt ved egen bedrift når denne konflikt bare omfatter en del av arbeidstakerne. Bestemmelsen får anvendelse så vel ved lovlig som ved ulovlig konflikt.

Bestemmelsen gir bare rett til å permittere arbeidstakere i slikt tilfelle dersom konflikten medfører at det ikke er mulig å sysselsette de gjenværende arbeidstakere på rasjonell måte.

d) Etter d) kan en bedrift permittere sine arbeidstakere når saklig grunn ellers gjør dette nødvendig. Bestemmelsen omfatter en hvilken som helst hending og et hvilket som helst forhold, men det stilles det kvalitetskrav av den hending eller det forhold som skal gi saklig grunn til permittering, må være av en slik art at det på grunn av denne hending eller dette forhold er *nødvendig* å gå til et slikt skritt. Som eksempel på slike forhold kan nevnes ordremangel, vareopptelling, reparasjoner og ominnredning av arbeidslokalene av slik art og omfang at produksjonen helt eller delvis må innstille, med den følge at arbeidstakerne ikke kan beskjefte. Også skoft blant arbeiderne kan være av et slikt omfang at det kan gi saklig grunn til permittering etter denne bestemmelsen.

e) Etter e) vil bedriften kunne permittere arbeids-

takere ikke bare i de tilfelle hvor dette uttrykkelig måtte være foreskrevet i tariffavtale, men også hvor det foreligger sedvane for permittering. Som slik sedvane har Arbeidsretten godtatt en fast praksis som begge parter gjennom flere år friksjonsfritt har avfunnet seg med og innrettet seg etter, uten at det noen sinne hadde vært gjort bruk av formell permittering.

## Punkt 2.

Under dette punkt er angitt de varselfrister som bedriften plikter å gjøre bruk av ved permittering.

Hovedregelen er at varselfristen skal være 14 dager. Det bemerkes i denne forbindelse at de varselfrister som er angitt under punkt 2 er Hovedavtalens minstekrav for varselfristens lengde. Varsel kan selvsagt gis med lengre frist, og bør også gis med lengre frist dersom dette er mulig, men det understrekes at arbeidstakerne ikke har *krav* på lengre frister enn de som er fastsatt i Hovedavtalen.

For varsel om permisjon gjelder det formkrav at varslet må være skriftlig. Det bemerkes i denne forbindelse at varselfristen overhodet ikke løper før etter at det har vært konferert med tillitsmennene. Bestemmelsen om dette finner en i Hovedavtalens § 14, punkt 3, og en viser til kommentaren til denne bestemmelse.

Fra hovedregelen om at varselfristen skal være 14 dager, gjelder følgende unntak:

1. Dersom permitteringen skjer i medhold av § 14, punkt 1 b, kan bedriften etter punkt 2 a, nytte en kortere varselfrist, dog ikke under 2 dager. Også brann er slik uforutsett begivenhet som går inn under § 14, 1 b, men ved brann er det uttrykkelig foreskrevet at varselfristen skal være den vanlige — 14 dager.
2. Dersom det i avtale eller reglement er fastsatt andre frister enn de som gjelder etter Hoved-



avtalen, gjelder disse og ikke Hovedavtalens frister. Frister fastsatt i avtale eller reglement kan være kortere eller lengre.

Når det gjelder frister fastsatt i avtale, kan slike frister selvsagt bare nyttes overfor arbeidstakere som er bundet av avtalen. Slike avtaler vil derfor regelmessig være tariffavtale eller lokal særavtale.

3. Permittering kan foretas uten å nytte noen bestemt varselfrist eller uten varselfrist i det hele tatt i følgende tilfelle:

Dersom permitteringen skyldes lovlig eller ulovlig konflikt i annen bedrift. Det samme gjelder ved tariffstridig konflikt i egen bedrift. Slike konflikter gir dog bare rett til å permittere arbeidstakerne dersom disse på grunn av konflikten ikke kan sysselsettes. En skal merke seg at det bare er *tariffstridig* konflikt i egen bedrift som gir bedriften rett til å permittere uten å nytte Hovedavtalens varselfrister. Gjelder det en konflikt i egen bedrift som ikke er tariffstridig, må bedriften varsle permittering på vanlig måte med minst 14 dagers varsel. Varselet kan i slikt tilfelle være betinget.

En skal merke seg at bedriftens adgang til å fravike Hovedavtalens bestemmelser om varselfristens lengde etter § 14, 2 b, er gjort betinget av at bedriften ikke kan sysselsette de arbeidstakere som den ønsker å permittere på rasjonell måte hverken i deres ordinære arbeid eller i annet arbeid i bedriften. Kan bedriften sysselsette arbeidstakerne enten i deres ordinære arbeid eller annet arbeid i permitteringstiden, plikter bedriften også i slike tilfelle å nytte de varselfrister som er fastsatt i § 14, 2 a.

Under enhver omstendighet plikter bedriften i de tilfelle hvor den har tariffrettslig adgang til å fravike bestemmelsene om varsel-

fristenes lengde, å gi arbeidstakerne så lang varselfrist som mulig.

Bedriften kan også permittere arbeidstakerne uten frist ved skoft, men bare dersom skoftet er av et slikt omfang at det ikke er mulig å beskjeftige arbeidstakerne på en økonomisk forsvarlig måte, hverken i samme avdeling eller med annet arbeid.

Det er enighet mellom partene om at det i uttrykket «en økonomisk forsvarlig måte» ligger at det skal stilles strengere krav for at permittering skal kunne finne sted enn i de tilfelle hvor uttrykket «sysselsettes på rasjonell måte» er brukt. Det er således ved skoft ikke tilstrekkelig permitteringsgrunn at bedriften ikke kan sysselsette arbeidstakerne på rasjonell måte. Det kreves det mer at bedriften ikke kan sysselsette dem på *økonomisk forsvarlig* måte.

### Punkt 3.

Det er i dette punkt gitt forskrifter om den framgangsmåte som skal nyttes dersom en bedrift vil permittere sine arbeidstakere. Etter disse bestemmelsene har bedriften en ubetinget plikt til å konferere med tillitsmennene etter Hovedavtalens § 9. Slik konferanse skal finne sted *før* det gis varsel om permisjon, og varselfristen begynner i det hele tatt ikke å løpe før slik konferanse er holdt. Dette gjelder i alle tilfeller hvor permitteringen etter Hovedavtalen eller avtale hjemlet i Hovedavtalen, skal varsles med en bestemt frist. Dette gjelder således også for permitteringer p. g. a. slike uforutsette hendinger som går inn under § 14, 1 b.

Bedriften har ikke bare plikt til å konferere med tillitsmennene når den ønsker å iverksette permittering. Bedriften har også plikt til å konferere med tillitsmennene etter Hovedavtalens § 9 ved gjeninntakelse av de permitterte arbeidstakere, men plikten gjelder i dette



tilfelle bare dersom bedriften ved gjeninntakelse vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved iverksettelsen av permitteringen, dvs. dersom bedriften vil ta inn igjen arbeidstakerne i annen rekkefølge enn den de er sagt opp i. Hensikten med bestemmelsen er at ansiennitetsbestemmelsen så vidt mulig skal følges på samme måte ved gjeninntakelse som ved iverksettelse av permittering.

Det understrekes at bedriften ikke har noen konferanseplikt ved gjeninntakelse dersom den vil følge samme prinsipp for gjeninntakelsene som ved permitteringen.

#### Punkt 4.

Permisjonsvarslet skal som nevnt foran være skriftlig. I tillegg til dette er det påbudt at varslet skal angi permisjonstidens sannsynlige lengde dersom det er mulig å angi denne.

#### Punkt 5.

Denne bestemmelsen inneholder særforrifter om varsel til arbeidstakerne når permitteringen skyldes konflikt i egen bedrift. Disse reglene trenger ingen nærmere forklaring.

#### Punkt 6.

Denne bestemmelsen inneholder regulerende forrifter for de tilfeller hvor bedriften plikter å varsle permitteringen med en viss frist, men iverksetter permitteringen før denne fristen er løpt ut. Slike tilfelle vil kunne tenkes ved permittering etter § 14, punkt 1 b. Som eksempel kan nevnes at bedriften er blitt totalskadd p. g. a. brann eller ras.

Bestemmelsen pålegger i slike tilfelle bedriften en

ubetinget lønnsplikt i hele det tidsrom varselfristen omfatter.

Arbeidstakerne skal i slike tilfelle ha sin *vanlige arbeidsfortjeneste* hele tiden til fristen er utløpt. Er permitteringen foretatt etter § 14, 1 b, skal de dog bare ha *ordinær tidlønn*.

En minner i denne forbindelse om hva som er sagt foran under punkt 3, at varselfristen overhodet ikke begynner å løpe før det er konferert med tillitsmennene etter Hovedavtalens § 9.

#### Punkt 7.

Bedriften plikter etter denne bestemmelse å gi de arbeidstakere som permitteres, skriftlig bevis for permitteringen. Beviset skal inneholde:

- a) Grunnen til permitteringen.
- b) Permitteringstidens sannsynlige lengde dersom det er mulig å angi denne.

Arbeidsgiverens plikt til å utferdige slikt skriftlig bevis er betinget av at arbeidstakeren ber om det. Slik anmodning kan settes fram av tillitsmennene under ett for samtlige organiserte arbeidstakere som permitteringen omfatter, og tillitsmannen bør være behjelpelig med å påse at slikt bevis blir utferdiget, da den enkelte arbeidstaker må legge fram et sådant bevis dersom han søker arbeidsløsetrygd i permitteringstiden. Det kan også ha praktisk betydning å ha et slikt bevis når man i permitteringstiden søker annet midlertidig arbeid.

#### Punkt 8.

Dette punkt inneholder bestemmelser om arbeidstakerens rettsstilling under permisjonen. Deres rettsstilling i permitteringstiden er denne:

1. De er fortsatt ansatt ved bedriften med både rett og plikt til å begynne i arbeidet igjen når grunnlaget for



permitteringen ikke lenger er til stede, og når bedriften krever det.

2. Det at de fortsatt er ansatt i bedriften er ikke til hinder for at de tar seg annet midlertidig arbeid i permitteringstiden.
3. Både bedriften og de permitterte arbeidstakerne kan når som helst si opp arbeidsforholdet i permitterings-tiden. Oppsigelse må i tilfelle gis med avtalt eller lovfestet varsel. Det er således vanlig oppsigelsesfrist som skal nyttes.

Dersom det er bedriften som sier opp en permittert arbeidstaker, så har bedriften en ubetinget lønnsplikt i oppsigelsestiden, uansett om bedriften kan beskjefte vedkommende eller ikke. Krever bedriften det, plikter vedkommende å utføre arbeid for bedriften i oppsigelsestiden. Dette gjelder dog ikke dersom vedkommende er i arbeid hos annen arbeidsgiver. I slikt tilfelle faller altså plikten til å arbeide i oppsigelsestiden bort.

Er det arbeidstakeren som sier opp, så har det vært enighet mellom partene om at arbeidstakeren i så tilfelle skal ha lønn inntil permisjonen settes i verk, men ikke etter dette tidspunkt. Dette innebærer at dersom arbeidstakeren sier opp i selve permitteringstiden, så vil han ikke ha krav på lønn i lovlig/avtalemessig oppsigelsestid.

En skal merke seg at bedriften har ubetinget lønnsplikt i lovlig/avtalemessig oppsigelsestid dersom en arbeidstaker ikke blir gjeninntatt ved permisjonstidens utløp, idet en unnlattelse av dette innebærer en faktisk oppsigelse.

#### Merknader:

- 1) I tilknytning til merknad 1) vises det til følgende protokoll som ble satt opp ved revisjonen av Hovedavtalen i 1958:

«Under drøftelsene av merknad 1) til Hovedavtalens § 14, ble man enig om at Norsk

Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund og Hermetikkindustriens Arbeidsgiverforening etter avslutningen av Hovedavtale-forhandlingene 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 Hovedavtale-forhandlingene var avsluttet, også kan opp-tas direkte forhandlinger mellom partene ved-rørende det samme spørsmål innenfor sildolje-industrien.»

- 2) Etter dette punkt plikter arbeidsgiveren i tilfelle permittering å holde arbeidstakerne trygdet etter Syketrygdloven så lenge slik plikt består etter Syketrygdlovens regler. Ved permisjon uten lønn anses arbeidsforholdet som regel for opphørt etter Syketrygdloven. Dette gjelder dog ikke dersom permisjonens varighet ikke strekker seg ut over 14 dager.

Varer permisjonen ut over 14 dager, anses ved-kommende som ikke arbeidstaker, og arbeidsgive-ren har da ingen plikt til å holde vedkommende trygdet.

Får arbeidstakeren annet trygdepliktig arbeid i permisjonstiden går plikten over på den nye arbeidsgiver.

- 3) Det vises for denne merknad til hva som er uttalt foran under punkt 8, nr. 3.
- 4) Vedrørende dette punkt skal man særskilt merke seg at også en oppsigelse som skjer i permisjons-tiden må være saklig etter Arbeidervernlovens § 43, og at Arbeidervernlovens § 43 også kommer til anvendelse dersom en arbeidstaker etter per-misjonstidens utløp ikke blir gjeninntatt.

Det kan også tenkes at permitteringen er foretatt i slik strid med gjeldende regler, at selve per-mitteringen kan trekke etter seg erstatningsansvar for arbeidsgiveren.



- 5) De varselfrister som er fastsatt i Hovedavtalens § 14, gjelder i prinsippet også permittering p. g. a. værhindringer. Her kan det imidlertid foreligge en slik festnet praksis at man kan si at det er en sedvanemessig rett til å avvike disse bestemmelsene. Gjør det det, kommer de frister som er fastsatt i § 14, nr. 2, ikke til anvendelse.

Det bemerkes at det bare er ved permitteringer p. g. a. værhindringer at slik sedvane kan slå gjennom overfor Hovedavtalens frister.

- 6) De organiserte arbeidstakerne har etter denne bestemmelsen tariffestet rett til å få tjenestefri for ivaretagelse av offentlige verv. Dette gjelder både frivillige og pliktige verv.

Bestemmelsen setter 2 vilkår for denne retten:

- a) At tjenestefri kan gis uten at viktige produksjonsmessige hensyn blir skadelidende. Det er således ikke tilstrekkelig at det hensett til de produksjonsmessige hensyn vil medføre ulemper for bedriften. Det kreves det mer at det skal foreligge *viktige* produksjonsmessige hensyn som blir *skadelidende*.
- b) At disse verv ikke like lett kan skjøttes av arbeidstakeren utenfor arbeidstiden.

En arbeidstaker vil således ha tariffkrav på å få fri til offentlige møter og befaringer som legges i arbeidstiden. Derimot ikke for å forberede seg til slike møter.

#### Til § 15.

Bestemmelsen inneholder regulerende forskrifter om forskyvning av arbeidstiden p. g. a. alminnelig innskrenkning i leveringen av elektrisk kraft. Bestemmelsen omfatter således ikke strømskans eller annen svikt i strømleveranse som framtrer som uforutsett hending. Det man har hatt for øye er rasjonering.

I tilfelle av slik alminnelig innskrenkning av elektrisk kraft, har bedriften etter § 15 *plikt* til å forskyve ar-

beidstiden dersom det gjennom dette er mulig å opprettholde drift på ikke under 4 timer pr. dag, og i gjennomsnitt ikke under 30 timer i uken. Det kreves ikke at arbeidstiden hver enkelt uke skal være minst 30 timer. Det er tilstrekkelig at dette timetall nås i gjennomsnitt.

Bedriften kan når som helst fri seg fra denne forpliktelse gjennom skriftlig oppsigelse. Slik oppsigelse må gis med minst en ukes varsel.

Gjennomfører bedriften forskjøvet arbeidstid, kan arbeidstakerne ikke reise krav om noen ekstra godtgjørelse for slik forskjøvet arbeidstid som faller i tidsrommet kl. 06.00—20.00. Forskyves arbeidstiden slik at den kommer utenom dette tidsrom, skal det for den tid som faller utenom, betales et tillegg på 20 prosent til den ordinære lønn.

Når det gjelder disse bestemmelsene, skal man ellers merke seg at det står partene fritt å avtale andre ordninger. Slik avtale går da foran bestemmelsene i § 15.

Man skal videre merke seg at bestemmelsene i § 15 ikke direkte får anvendelse på skiftarbeid. For skiftarbeid skal det i slike tilfelle søkes truffet avtale mellom partene på det stedlige plan, men hovedorganisasjonene har i merknad til § 15 uttrykkelig uttalt at de har forutsatt at retningslinjene i § 15 blir lagt til grunn også for slike stedlige avtaler for skiftarbeid.

#### Kap. 7.

#### Til § 16.

Den reelle betydning av denne bestemmelsen er at det skal forhandles etter Hovedavtalens § 2 dersom det oppstår tvist om arbeidstakernes rettigheter etter lov eller føresegner om 1. og 17. mai, og at slik tvist kan bringes inn for Arbeidsretten dersom man ikke kommer til enighet.

#### Kap. 8.

#### Til § 17.

Det er i denne bestemmelsen gitt uttømmende regler for hva en sluttattest skal inneholde.



Sluttattest skal utferdiges hva enten det er arbeidstakeren eller bedriften som bringer arbeidsforholdet til opphør. Arbeidstaker har også krav på sluttattest dersom han blir avskjediget, men arbeidsgiveren kan da anføre på sluttattesten at vedkommende er avskjediget. Ønsker arbeidsgiveren å anføre dette på attesten, kan arbeidstakeren kreve at arbeidsgiveren i så fall først skal konferere med tillitsmennene.

Grunnen til avskjedigelsen kan ikke anføres på attesten. Fantegår en arbeidstaker fra stillingen, dvs. forlater arbeidsplassen uten å overholde lovlig/avtalemessig oppsigelsesfrist, har vedkommende ikke krav på sluttattest.

Innenfor enkelte arbeidsforhold, særlig i funksjonærsektoren, er det alminnelig å gi mer utførlige attester. Hovedavtalens § 17 antas ikke å være til hinder for at det utferdiges slike mer utførlige sluttattester i arbeidsforhold hvor dette er vanlig.

#### Kap. 9.

#### Til § 18.

I denne bestemmelsen reguleres både det forhold at en bedrift trer inn i NAF i tariffperioden, og det forhold at en tariffbundet bedrift setter i gang virksomhet som ikke er omfattet av tariffavtale.

#### Til punkt 1.

Melder en bedrift seg inn i NAF i tariffperioden, skal den gå inn under bestående tariffavtale for bedrifter av samme art. Det er i dette punkt angitt hva det skal legges vekt på ved vurderingen av bedriftens art i slikt tilfelle. Tvist om slikt spørsmål skal avgjøres av Arbeidsretten.

Man skal merke seg at nyinnmeldt bedrift ikke automatisk går inn under slik tariffavtale for bedrifter av samme art. For at dette skal skje, kreves det enten at LO eller NAF setter fram krav om dette. Man skal også merke seg at det for framsettelse av slikt krav gjelder

bestemte frister. Disse fristene er angitt under punkt 2 i § 18.

Er bedriften ved innmeldelse i NAF bundet av egen tariffavtale, så faller ikke slik avtale automatisk bort ved innmeldelsen. Slik avtale må på vanlig måte sies opp og bringes til opphør, før bedriften kan føres inn under den tariffavtale som organisasjonene har for bedrifter av samme art. Oppsigelsen må være foretatt med den for avtalen gjeldende oppsigelsesfrist, og til avtalens utløpstid.

#### Punkt 2.

Dette punkt inneholder detaljerte bestemmelser om de frister som gjelder for framsettelse av krav om at slik nyinnmeldt bedrift skal føres inn under organisasjonenes tariffavtale for bedrifter av samme art. Oversettes disse fristene, kan slikt krav ikke settes fram i tariffperioden med den følge at bestemmelsene i Hovedavtalens § 18 da i det hele tatt ikke får anvendelse på forholdet.

#### Punkt 3.

Under dette punkt er angitt den rangordning som skal følges dersom det kan bli spørsmål om å føre bedriften inn under flere tariffavtaler. Det gjelder da ikke tvist om bedriftens art, men spørsmålet om hvilken av flere mulige tariffavtaler bedriften skal føres inn under. Den rangordning som er foreskrevet, kan fraviker, men bare dersom dette er nødvendig for å føre bedriften inn under den tariffavtale som den naturlig hører inn under.

Kommer partene ikke til enighet, skal spørsmålet avgjøres av en nemnd bestående av en representant fra hver av partene med en oppmann som oppnevnes av Riksmeglingsmannen, dersom ikke partene blir enige om selv å peke ut oppmannen.

#### Punkt 4.

I dette punkt reguleres de forhold hvor vedkommende tariffavtales lønnssetser ikke naturlig kan anvendes



umiddelbart, eller hvor tariffavtalen mangler lønnssetter for enkelte kategorier ved den innmeldte bedrift, eller hvor særegne forhold gjør det påkrevd å ta med bestemmelser som ikke fins i den tariffavtale som gjøres gjeldende.

Det skal da forhandles etter Hovedavtalens § 2. Bli partene ikke enige, skal avgjørelsen treffes av slik nemnd som nevnt i foranstående punkt.

#### Punkt 5.

Bestemmelsene i dette punkt regulerer forholdene hvor det foreligger plassoppsigelse til støtte for krav om opprettelse av tariffavtale ved slik nyinnmeldt bedrift, eller hvor det var besluttet mekling for bedriften på det tidspunkt den meldte seg inn i NAF.

I slike tilfelle kan det fastsettes etterbetaling etter de tariffsatser som bedriften kommer inn under etter sin inntreden i NAF. Spørsmål om slik etterbetaling avgjøres av slik nemnd som omhandlet under punkt 3 ovenfor, dersom partene ikke blir enige. Nemnda kan ikke fastsette etterbetaling for lengre tid tilbake enn en måned regnet fra det tidspunkt da det ble satt fram skriftlig tarifforslag fra arbeidstakernes organisasjon når det gjelder krav om nyoppsettelse av tariffavtale. Gjaldt kravet ikke nyoppsettelse av tariffavtale, men revisjon av en tidligere tariffavtale for bedriften, kan etterbetaling tilkjennes fra det tidspunkt den tidligere tariffavtale løp ut.

#### Punkt 6.

Etter denne bestemmelsen skal arbeidstakerne ved slik nyinnmeldt bedrift beholde for seg personlig slike fordeler som de har hatt ved bedriften, og som etter vanlig praksis ikke reguleres ved tariffavtale dersom fordelene er av slik art at det ikke har vært tatt hensyn til dem ved fastsettelsen av tariffestede lønns- og arbeidsvilkår.

NAF har rett til å kreve at også slike fordeler sløyfes, men bare dersom det foreligger særegne forhold.

Man skal være oppmerksom på at denne adgangen har NAF også om det i den avtale som bedriften blir ført inn under heter at arbeidstakerne skal beholde fordeler som de har hatt utenom de tariffestede.

Eventuell tvist vedrørende sådant forhold, skal avgjøres ved nemnd på samme måte som i de 2 foregående punkter.

#### Til § 19.

Mens § 18 regulerer det forhold at en bedrift melder seg inn i NAF i tariffperioden, så regulerer § 19 det forhold at arbeidstakerne ved en bedrift som allerede er tariffbundet, melder seg inn i LO i løpet av tariffperioden, og hvor de nyinnmeldte arbeidstakerne enten ikke omfattes av bedriftens tariffavtale eller tariffavtalen mangler lønnssetter for disse. Bestemmelsene i § 19 er detaljerte og trenger ikke nærmere forklaring. Tvist avgjøres også her ved nemnd.

En skal merke seg at bestemmelsene i § 19 ikke får anvendelse på arbeidsledere i administrative stillinger.

Særlige spørsmål kan oppstå dersom det nyorganiseres arbeidstakere ved en bedrift som er strøket som part i vedkommende tariffavtale p. g. a. at den ikke hadde organiserte arbeidstakere, men hvor bedriften fortsatt er blitt stående i NAF. Med henblikk på slike situasjoner er NAF og LO i brev av 31. januar 1962 blitt enig om følgende:

Hovedavtalens §§ 18 og 19 regulerer spørsmålet om opprettelse av tariffavtale for bedrifter som trer inn i NAF i løpet av en tariffperiode eller for arbeidere som trer inn i LO i løpet av en tariffperiode. Det forekommer at et medlem av NAF, 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 NAF. Hvis arbeidstakerne i en slik bedrift senere atter organiseres og tariffavtale igjen skal opprettes, passer hverken 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.»

*Kap. 10.*

*Til § 20.*

I denne bestemmelsen tariffestet det mellom NAF og LO hvilke regler som skal gjelde ved kollektiv plassoppgivelse. Disse reglene er detaljerte og trenger ikke nærmere forklaring. En henleder oppmerksomheten på at lærlinger på kontrakt ikke omfattes av kollektiv oppsigelse med mindre dette uttrykkelig er sagt i oppsigelsen.

*Kap. 11.*

*Til § 21.*

Den fredsplikt som man har etter tariffavtalens § 2 og Arbeidstvistlovens § 6, nr. 1, er ikke til hinder for at det iverksettes arbeidsstans til støtte for en annen konflikt. Vilkåret er at denne andre konflikten må være lovlig, og at LO har gitt sitt samtykke til sympatiaksjon dersom det er arbeidstakerne som ønsker å gå til et slikt skritt. Før sympatiaksjonen iverksettes, og før LO gir slikt samtykke, skal det forhandles mellom LO og NAF.

Det bemerkes at LO også kan erklære sympatistreik blant NAF's medlemmer til støtte for lovlig konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av NAF, men LO er da forpliktet til samtidig å erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter dersom det fins sådanne. LO kan dog unnta staten, kommuner, kooperasjonen og arbeiderforetak. LO's adgang til å erklære

slik sympatistreik er videre betinget av at kravene som sympatistreiken erklæres til støtte for, ikke går videre enn NAF's tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

*Kap. 12.*

*Til § 22.*

Denne bestemmelsen inneholder detaljerte regler for avstemning over tarifforslag. Disse reglene trenger ingen nærmere forklaring. Man fester dog oppmerksomheten på at alle stemmeberettigede medlemmer blant arbeidstakerne har stemmeplikt, og at medlemmer som uten gyldig grunn lar være å stemme over tarifforslag på et tidspunkt da de får stønad, mister retten til stønad.

*DEL B.*

Når det gjelder Del B er det to ting man skal merke seg:

1. At Del B bare gjelder for industri- og håndverksbedrifter, men at det når som helst kan opptas forhandlinger mellom LO og NAF og deres underorganisasjoner, om å gjøre Del B gjeldende eller å tilpasse reglene i Del B, også for andre deler av næringslivet enn håndverk og industri. En viser til bestemmelsene om dette i merknad etter § 45.
2. At Del B ikke bare får anvendelse for arbeidstakere tilsluttet LO slik som Del A. Bestemmelsene i Del B får anvendelse på alle arbeidstakere ved en bedrift, uansett deres organisasjonsforhold. Som eksempel på den praktiske betydning av dette, nevnes at dersom arbeiderne ved en bedrift er organisert i LO, mens de tekniske funksjonærer er organisert i en eller annen utenfor LO-stående organisasjon, så kan de tekniske funksjonærer etter § 24, ved en bedrift med over 400 ansatte, velge en representant til bedriftsutvalget til tross for at de ikke er organisert i LO.

*Til § 23.*

Etter denne bestemmelsen foreligger det plikt til å opprette bedriftsutvalg i alle tilfelle hvor bedriften har



minst 100 ansatte. Ved beregningen av antallet ansatte, regnes alle ansatte med, uansett stillingens art og uansett organisasjonsforhold.

For bedrifter med under 100 ansatte foreligger det ingen plikt til å opprette bedriftsutvalg, men det er i § 23 uttrykkelig uttalt at det er adgang til å opprette bedriftsutvalg også ved slike bedrifter, og det er etter bestemmelsen en *plikt* å opprette bedriftsutvalg også ved slike bedrifter dersom en av partene krever det. Man skal merke seg at det ikke er tilstrekkelig at en av de lokale parter krever det, vedkommende parts hovedorganisasjon må si seg enig i kravet. På den annen side kreves det ikke at den annen part eller dennes hovedorganisasjon skal være enig i kravet.

En gjør i denne forbindelse oppmerksom på at det forhold at en bedrift har under 100 ansatte, og at det av denne grunn ikke blir opprettet bedriftsutvalg ved bedriften, ikke innebærer at man avskjærer seg fra å få de møter og de informasjoner og i det hele tatt det samarbeid mellom bedriftsledelsen og de ansatte som det man tar sikte på gjennom bedriftsutvalgene. Betydningen av at man ikke har opprettet eget bedriftsutvalg ved en slik bedrift, er bare at de oppgaver som i Hovedavtalens Del B er tillagt bedriftsutvalget, da i sin helhet skal ivaretas av bedriftsledelsen og tillitsmennene etter Del A i fellesskap. Bestemmelsen om dette finner en i § 24 c), protokolltilførsel.

#### Til § 24.

Det gis i denne bestemmelsen detaljerte forskrifter om hvorledes bedriftsutvalgene skal sammensettes. Disse bestemmelsene er så detaljerte at de ikke trenger nærmere forklaring.

Man skal merke seg den sterke posisjon som de tillitsmenn som er valgt etter Del A er gitt i bedriftsutvalgene. Formannen i tillitsmannsutvalget etter Del A skal således *alltid* være selvskrevet medlem av bedrifts-

utvalget. Har bedriften over 400 ansatte, skal også nestformannen være selvskrevet medlem av bedriftsutvalget.

NAF og LO har på denne måte bevisst villet styrke tillitsmannssituasjonen etter Del A også med henblikk på dens status etter Del B.

Det er av største betydning for bedriftsutvalgene og den betydning som disse vil kunne få ved den enkelte bedrift, at de som velges som medlemmer av disse utvalgene er dyktige og innsiktsfulle personer. Ikke minst sett fra de ansattes synspunkt, er dette av stor betydning, for bare gjennom virkelig dyktige og innsiktsfulle personer vil de ha mulighet for å gjøre seg gjeldende på en slik måte at det blir tatt tilbørlig hensyn til deres anførsler.

Det er ikke noe absolutt krav, men en uttrykkelig uttalt forutsetning at valg av representanter og varamenn i størst mulig utstrekning skjer slik at de forskjellige kunnskaps- og erfaringsområder innenfor bedriften blir representert. Dette gjelder så vel for de ansattes som for bedriftsledelsens representanter.

Når det gjelder bedriftsledelsens representanter skal man merke seg at bedriftsledelsen ikke har adgang til å oppnevne en rent underordnet funksjonær som sin representant i bedriftsutvalget.

For hver gruppe skal det velges like mange varamenn som representanter. Varamenn kan velges som personlige varamenn. Den enkelte gruppe bestemmer selv dette.

Når det gjelder de selvskrevne medlemmene av bedriftsutvalgene, må det antas at nestformannen i tillitsmannsutvalget er selvskreven varamann for formannen. Består tillitsmannsutvalget av mer enn 3 personer, må det formodentlig foretas valg av varamann innen tillitsmannsutvalget for nestformannen, i de tilfelle hvor også denne er selvskrevet medlem av bedriftsutvalget.

Bestemmelsen om at nestformannen i tillitsmannsutvalget skal være selvskreven medlem av bedriftsutvalget i visse tilfelle, viser nødvendigheten av å velge nestformann.



De representanter for de ansatte som ikke er selvskrevne i bedriftsutvalget, skal velges. Valgene skal skje ved skriftlig og hemmelig avstemming. Alle ansatte — uansett organisasjonsforhold — har stemmerett ved slike valg. Dette gjelder med det unntak at ansatte som tilhører den ansvarlige bedriftsledelse ikke har rett til å delta i valget av de ansattes representanter. Bedriftsledelsen skal selv oppnevne sine representanter i bedriftsutvalgene. Personer som hører til bedriftsledelsen skal derfor ikke være med å bestemme hvilke personer de ansatte skal ha i bedriftsutvalgene.

Valgene skal foregå gruppevis og arrangeres slik at alle stemmeberettigede kan ta del i disse. At valgene skal foregå gruppevis betyr at dersom arbeiderne har krav på 3 representanter, arbeidslederne på 1 og de tekniske og merkantile funksjonærer til-sammen 1 (§ 24 b), så skal de ansatte arbeidere opptre samlet som en gruppe, arbeidslederne som en annen, og de tekniske og merkantile funksjonærer til-sammen som en tredje gruppe.

Innenfor den enkelte gruppe organiseres, ledes og kontrolleres valget av vedkommende gruppes tillitsmenn. Man kan her komme til å stå overfor særlige vanskeligheter dersom det er flere organisasjoner innenfor en gruppe. Er dette tilfelle, plikter tillitsmennene fra disse organisasjonene innenfor vedkommende gruppe å rådslå om innkallingen og møteledelsen. Blir de ikke enige, skal saken rapporteres til Samarbeidsrådet, som treffer bestemmelser om hvorledes valget skal ordnes. Samarbeidsrådets direktiver om dette er bindende for vedkommende gruppe.

Det er ikke bestemt hvem som skal forestå og lede slike rådslagninger mellom tillitsmennene innenfor den enkelte gruppe og foreta rapportering til Samarbeidsrådet. Den mest naturlige løsning syns å være at tillitsmennene fra den organisasjon som er hovedpart i avtalen, dvs. LO, må ta arbeidet og ansvaret for dette.

Funksjonstiden for de medlemmer som skal velges er 2 år. Gjenvalg kan finne sted. De nyalgte medlemmer skal tiltre ved årsskiftet, og det vil av denne grunn være naturlig å legge valget til et tidspunkt som ligger forholdtvis nær opp til årsskiftet.

De medlemmer som er selvskrevne fordi de er tillitsmenn, fungerer som medlemmer av bedriftsutvalgene så lenge de sitter i tillitsmannsstillingen. Ved fratredelse av tillitsmannsstillingen trer deres etterfølgere automatisk inn som medlemmer av bedriftsutvalget fra samme tidspunkt som de tiltrer tillitsmannsstillingen.

Det er i denne bestemmelsen satt opp kvalifikasjonskrav for de som skal velges som representanter i bedriftsutvalgene fra de ansatte. Disse kvalifikasjonskrav korresponderer stort sett med de kvalifikasjonskrav som er fastsatt for tillitsmenn etter § 5 i Del A. Det vises for så vidt til kommentarene til § 5.

Kvalifikasjonskravene i § 27 gjelder ikke de tillitsmenn som er selvskrevne medlemmer av bedriftsutvalgene. Dette kan ha praktisk betydning for bedrifter hvor arbeidere under 19 år har valgt en eller flere tillitsmenn som er under 21 år, og hvor en slik tillitsmann sitter enten som formann eller som nestformann i tillitsmannsutvalget.

En minner om at etter § 24 d) kan ingen velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører. Dersom arbeiderne opptre som en gruppe og de merkantile og tekniske funksjonærer som en gruppe, kan arbeiderne således ikke velge en av sine representanter fra de tekniske eller merkantile funksjonærer, eller omvendt. Hver gruppe må holde seg innenfor sine egne rekker. Det er som følge av dette at det i § 24 er foreskrevet at dersom et medlem av bedriftsutvalget går over i stilling i annen gruppe enn den vedkommende er valgt fra, så opphører han fra samme tidspunkt å være medlem



av bedriftsutvalget, og varamannen rykker inn i hans sted. Det samme gjelder dersom vedkommende slutter ved bedriften.

Hovedavtalens § 10 og § 11 får tilsvarende anvendelse på valgte medlemmer av bedriftsutvalgene. En viser for så vidt til kommentarene til disse to paragrafer foran.

#### Til § 28.

Etter denne bestemmelsen skal formannsvervet og vervet som sekretær i bedriftsutvalget veksle mellom bedriftsledelsen og de ansatte, slik at bedriftsledelsen og de ansatte hver får henholdsvis formannsstillingen og sekretærstillingen et år om gangen, og slik at når den ene har formannsstillingen, så skal den andre ha sekretærstillingen. Bestemmelsen om dette er dog ikke til hinder for at partene kan bli enige om en annen ordning. Partene vil i denne forbindelse si henholdsvis bedriftsledelsen og de organiserte arbeidstakerne ved den enkelte bedrift. Hvorvidt man skal avtale noen slik avvikende ordning, må diskuteres konkret ved den enkelte bedrift ut fra de erfaringer en høster om hvorvidt reglene i § 28 virker tilfredsstillende. Ved første gangs opprettelse av bedriftsutvalg vil det i mange tilfelle være naturlig å la bedriftsledelsen få formannsstillingen det første året.

Valg av formann eller sekretær fra de ansatte, foretas av de ansattes samlede representanter i bedriftsutvalget, og ikke av det samlede bedriftsutvalg. Det synes naturlig at ledelsen av slikt valg foretas av et av de selvskrevne medlemmer for de ansatte i bedriftsutvalget.

Teoretisk sett kan det tenkes å oppstå stemmelikhet ved et slikt valg. Selv om det i en sådan situasjon kan synes naturlig å la vervet gå til en som er selvskreven medlem av bedriftsutvalget, dersom valget står mellom en slik og et valgt medlem, bør man i en sådan situasjon søke råd hos Samarbeidsrådet, og følge de anvisninger som dette gir.

#### Til § 29.

Hovedreglen er at bedriftsutvalget skal holde møter så ofte som partene er enige om det, men partenes adgang til å treffe bestemmelser om dette er begrenset slik at møter i bedriftsutvalget skal holdes minst en gang i måneden. Et slikt månedlig møte kan dog sløyfes dersom formannen og sekretæren i bedriftsutvalget er enige om at møtet ikke er nødvendig, forutsatt at ingen av partene krever at møtet skal holdes. Krever en av partene at møtet skal holdes, plikter bedriftsutvalget å holde møte, selv om formannen og sekretæren er enige om at møtet ikke er nødvendig. Formannen og sekretæren kan bare treffe en slik beslutning etter konkret vurdering for hver enkelt måned. De kan ikke treffe noe generelt vedtak om dette omfattende flere måneder.

Det er påbudt i § 29 at det forut for møtene skal utarbeides sakliste. Saklisten skal settes opp av formannen og sekretæren i fellesskap, og skal tilstiles de øvrige medlemmer minst 3 dager før møtet skal holdes.

Det er påbudt at avskrift av dokumenter som skal behandles på møtet så vidt mulig skal følge som bilag til saklisten. Det er viktig at denne bestemmelsen etterleves, slik at de enkelte medlemmer på forhånd kan sette seg forsvarlig inn i de saker som skal behandles på møtet.

En minner om at drøftelser etter Hovedavtalens § 9 punkt 1, kan kombineres med møter etter § 29. Gjøres dette, skal de tillitsmenn som er valgt etter Del A og som ikke er medlemmer av bedriftsutvalget, kalles inn og være med under bedriftsutvalgets behandling av slike saker. I slike tilfelle må også disse få seg tilstilt saklisten med bilag.

Ekstraordinært møte kan kreves innkalt når representantene for en av de grupper som har medlemmer i utvalget er enige om å kreve det.

Om godtgjørelse for deltakelse i møter som holdes i bedriftsutvalgene, vises til hva som er uttalt foran i § 8.



I denne paragraf er nærmere angitt hvilke oppgaver bedriftsutvalgene skal ta seg av. Deres hovedoppgave er generelt angitt slik at de skal virke for en mest mulig effektiv produksjon og for størst mulig trivsel for alle som arbeider i bedriften. Etter denne generelle angivelse følger under bokstavene a—e angitt en rekke eksempler på hva bedriftsutvalgene særlig skal behandle. Det bemerkes at den oppregning som her er gitt er eksempelvis og ikke uttømmende. De funksjoner som er tillagt bedriftsutvalgene, må ses i sammenheng med og på bakgrunn av innledningen til § 9 i Del A, hvor NAF og LO i fellesskap uttaler at de i Hovedavtalens Del A og Del B har utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for samarbeid mellom den enkelte bedrift og arbeidstakerne, og hvor det understrekes at de ansatte gjennom dette samarbeid ved sine erfaringer og sin innsikt bør være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens produksjonsevne og derved skape de økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som for de ansatte.

Utvalgenes drøftelser av de saker som de skal behandle må derfor være reelle drøftelser, hvor så vel bedriftsledelsens syn som de ansattes syn kommer fram i den enkelte sak og blir diskutert. Bare på denne måte vil det være mulig å nå den målsetting som de 2 hovedorganisasjonene har satt opp i innledningen til Hovedavtalens § 9: A få de ansatte til gjennom dette samarbeidet å være med på å øve innflytelse på bedriftens disposisjoner gjennom sin erfaring og innsikt.

Utvalget skal ikke i de saker som det behandler tre i stedet for og erstatte bedriftsledelsen. Dets oppgave er å drøfte sakene og å avgi uttalelser i disse overfor bedriftsledelsen om sitt syn. Bedriftsledelsen har på sin side plikt til å behandle slike uttalelser så snart som mulig og å gi utvalget underretning om bedriftens avgjørelse i første møte i utvalget etter at avgjørelsen er truffet.

Bedriftsutvalgets uttalelse vil framgå av den protokoll som skal føres over utvalgets rådslagninger etter § 31. Dersom det innen bedriftsutvalget gjør seg gjeldende forskjellige meninger i en sak slik at man ikke kommer fram til noen felles uttalelse, må de avvikende standpunkter og begrunnelsene for disse komme fram, slik at bedriftsledelsen selv kan vurdere de forskjellige synspunkter og grunnene for disse dersom bedriftsutvalgene skal få den nytte og innflytelse som det har vært meningen at de skal ha.

Til de enkelte punkter i § 30 skal særskilt bemerkes:

- a) Det er ikke sagt hvor ofte slike opplysninger som er nevnt under dette punkt skal gis. Meningen har vært at slike opplysninger skal gis så ofte at medlemmene av bedriftsutvalgene blir holdt løpende orientert. Dette gjelder også økonomiske og regnskapsmessige opplysninger.

Økonomiske og andre opplysninger kan gis muntlig. Regnskapsmessige opplysninger skal gis skriftlig.

Det antas tilstrekkelig at bedriften legger fram de regnskapsmessige opplysningene skriftlig under selve møtet, og at det ikke kan kreves at opplysninger av denne art skal sendes med som bilag til sakslisten. Bedriftsledelsen antas videre å ha rett til ved møtets slutt å samle inn igjen de regnskapsmessige opplysninger som er delt ut, men man skal her være oppmerksom på at man kan be om å få komme tilbake til regnskapet i et senere utvalgsmøte. Dette er en adgang som medlemmene bør benytte seg av dersom det er vanskelig å få full forståelse av regnskapet.

Når det gjelder omfanget av de regnskapsmessige opplysningene, så er det foreskrevet at disse skal gis i minst samme omfang som det som normalt gis aksjonærene på et aksjeselskaps årlige generalforsamling. Bedriftsledelsen kan selvsagt legge fram mer detaljerte opplysninger, og dette gjøres da også i mange tilfelle.

Påbudet om at regnskapsmessige opplysninger skal gis minst i samme omfang som slike opplysninger



normalt gis aksjonærene på et aksjeselskaps årlige generalforsamling, innebærer at det foruten løpende orienteringer minst en gang i året må legges fram:

- a. Et vinnings- og tapsregnskap,
  - b. balanseregnskap,
- og at så vel vinnings- og tapsregnskapet som balanseregnskapet må være spesifisert i samme omfang som Aksjeloven krever. Aksjeloven har meget detaljerte regler om dette i §§ 81—84, hvor det heter:

«§ 81.

Følgende aktiva skal i balansen oppføres som særskilte poster:

1. Jord- og skogeiendommer.
2. Andre grunnarealer og vannfall.
3. Gruver, steinbrudd og liknende.
4. Bygninger og bygningsmessige anlegg med tilbehør som ikke går inn under nr. 5.
5. Maskiner, transportmaterieell og liknende.
6. Skip og luftfartøyer.
7. Anlegg, skip, luftfartøyer og liknende under utførelse eller bygging.
8. Lager av råstoff og varer under tilvirkning.
9. Lager av ferdigvarer.
10. Patenter og liknende rettigheter.
11. Krav på aksjeinnskudd.
12. Egne aksjer selv om verdien etter reglen i § 80, nr. 2 ikke må aktiveres.
13. Aksjer eller andeler i datterselskap.
14. Andre aksjer og selskapsandeler.
15. Tilgodehavender i datterselskap.
16. Tilgodehavender i morselskap.
17. Forskudd til leverandører.
18. Verdipapirer.
19. Veksler i portefølje.
20. Bankinnskudd og kontanter.
21. Omkostninger m. v. som er aktivert i medhold av bestemmelsene i § 80 nr. 3—7.

22. Fordringer som ikke går inn under andre nr. i denne paragraf.

§ 82.

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for selskapet, skal ikke oppføres i samme poster som andre eiendeler. Ved hver post som angår slike eiendeler, skal særskilt angis tilgang og avgang som måtte ha funnet sted i årets løp, og hva som avskrives i henhold til § 78.

Aksjer og andeler i andre selskaper skal i balansen eller i særskilt bilag spesifiseres med angivelse av selskapenes navn, og antall og pålydende i hvert enkelt selskap. Utgjør det samlede pålydende av aksjer eller andeler i et enkelt foretakende minst 10 prosent av selskapets egen aksjekapital, skal de dog spesifiseres i balansen. Aksjer eller andeler i foretakender hvor selskapet er interessert med mindre pålydende beløp enn 10 000 kroner, kan oppføres samlet uten spesifikasjon. Overstiger ikke det samlede pålydende av de aksjer og andeler selskapet har, 5 prosent av selskapets egen aksjekapital, kan spesifikasjon likeledes unnlates.

Fordringer på representantskapsmedlemmer, styremedlemmer, forretningsfører, funksjonærer og arbeidere skal oppføres atskilt fra andre fordringer. Det skal framgå hvor meget det samlet faller på representantskapsmedlemmer, styremedlemmer og forretningsfører og hvor meget på funksjonærer og arbeidere.

Bestemmelsene i annet ledd får ikke anvendelse på banker og forsikringsselskaper. Heller ikke behøver bestemmelsene i annet og tredje ledd følges dersom det gis tilsvarende opplysninger i årsberetningen.

§ 83.

Følgende passiva skal i balansen oppføres som særskilte poster:



1. Aksjekapital.
2. Reservefond.
3. Øvrige fonds hver for seg.
4. Pantegjeld.
5. Langsiktig gjeld som ikke er pantegjeld.
6. Utliknede, ubetalte skatter.
7. Påløpne, ikke utliknende skatter som nevnt i § 80 nr. 9 b.
8. Akseptgjeld.
9. Kortsiktig gjeld som ikke er akseptgjeld.

Består aksjekapitalen av flere grupper, skal hver gruppes kapitalandel angis særskilt.

Dersom noen del av gjelden er gjeld til datterselskap eller morselskap, skal det opplyses innenfor linjen med angivelse av beløpet.

Kausjons- og endossementsforpliktelser og liknende garantiansvar, herunder pant for fremmed gjeld, skal angis innenfor linjen med samlet beløp for så vidt det ikke er regnet med under noen passivapost (jfr. første ledd nr. 4, 5 eller 9). Det samme gjelder omtvistede forpliktelser av betydning. Garantiansvar for representantskapsmedlemmer, styremedlemmer, forretningsfører, funksjonærer og arbeidere skal angis særskilt, med opplysning om hvor meget det samlet faller på representantskapsmedlemmer, styremedlemmer og forretningsfører og hvor meget på funksjonærer og arbeidere.

Har selskapet pantsatt noen av sine eiendeler, skal det gis opplysning om hvilke eiendeler det gjelder, og om pantebeløpets størrelse for så vidt det ikke framgår av noen passivapost (jfr. første ledd nr. 4). Tilsvarende gjelder eiendeler som er kjøpt på avbetaling.

Bestemmelsene i tredje—femte ledd behøver ikke følges dersom det gis tilsvarende opplysninger i årsberetningen.

I. Vinnings- og tapsregnskapet skal settes opp slik at det gir et riktig uttrykk for det økonomiske resultat av selskapets virksomhet i regnskapsåret.

II. Blant inntektene skal særskilt angis:

1. Utdeling på aksjer og andeler i datterselskap.
2. Utdeling på andre aksjer og selskapsandeler.
3. Renter og liknende kapitalinntekter fra datterselskap.
4. Andre renter og liknende kapitalinntekter.
5. Vinning ved avhendelse av eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for selskapet.
6. Beløp innvunnet ved oppskrivning av eiendeler bestemt til varig eie eller bruk.
7. Andre inntekter som ikke skriver seg fra selskapets egentlige virksomhet.

III. Blant utgiftene skal særskilt angis:

1. Godtgjørelse, herunder kontorholdsgodtgjørelse, men ikke tantième, til representantskap, styre og forretningsfører.
2. Renter til datterselskap.
3. Andre gjeldsrenter.
4. Skatter.
5. Nedskrivning av eiendeler bestemt til varig eie eller bruk for selskapet. Fordelingen av beløpet på de forskjellige aktivaposter i balansen skal angis, med mindre slik opplysning gis i årsberetningen.
6. Tap ved avhendelse av eiendeler bestemt til varig eie eller bruk.
7. Andre ekstraordinære utgifter og tap. For banker er det nok å oppgi renteoverskuddet i stedet for de under II nr. 4 og III nr. 3 nevnte bruttoposter.

IV. Vinning eller tap som overføres fra tidligere årsregnskap, skal oppføres som særskilt post.



V. Godtgjørelse som beregnes av nettooverskudd, skal under betegnelsen tantième oppføres i tilslutning til vinnings- og tapsregnskapet som egen post etter beregningen av overskuddet. Det skal særskilt angis hvor stor del av tantièmen som tilfaller henholdsvis representantskapsmedlemmer, styremedlemmer og funksjonærer.

En gjør oppmerksom på at slike økonomiske og regnskapsmessige opplysninger skal gis ikke bare for bedrifter som er organisert som selskaper, men også for personlig eide bedrifter.

Det er betegnende for den betydning en har tillagt bedriftsutvalget og dets arbeid, at også fortrolige ting om bedriftens forhold skal meddeles bedriftsutvalget. En understreker i denne forbindelse at man hverken kan vente eller forlange at bedriften skal gi slike fortrolige opplysninger dersom bedriften risikerer at slike opplysninger blir publisert videre. Med henblikk på dette er det i § 30 siste avsnitt foreskrevet at bedriftsutvalgets medlemmer plikter å holde slike opplysninger absolutt hemmelige i den utstrekning bedriftsledelsen krever det.

Brudd på denne taushetsplikt vil ikke bare være et slikt grovt brudd på Hovedavtalen som kan gi bedriften rett til å kreve vedkommende fjernet som medlem av bedriftsutvalget, men vil dessuten i høy grad være egnet til å skade bedriftsutvalgets framtidige virksomhet. De ansattes representanter i bedriftsutvalgene må derfor ta denne taushetsplikt alvorlig, og ikke sette seg ut over den, ikke minst av hensyn til bedriftsutvalgets framtidige virksomhet, og den store betydning som det har for denne virksomhet at man også kan få opplysninger om ting som ellers er av slik art at de må hemmeligholdes.

b) Bedriftsutvalget skal etter bestemmelsene under dette punkt trekkes inn allerede på planleggingsstadiet når det gjelder bedriftens virksomhet og de

planer som foreligger med hensyn til driften i den nærmeste framtid. Bedriftsutvalget skal trekkes inn i dette planleggingsarbeidet både gjennom redegjørelser fra bedriftsledelsen og gjennom reelle drøftelser. Slike redegjørelser og drøftelser skal finne sted så tidlig som mulig og så ofte at bedriftsutvalget mest mulig holdes løpende orientert om utviklingen i bedriften.

Bestemmelsene om dette er i § 30 b, første avsnitt, særlig markert når det gjelder større endringer i produksjonsopplegg og metoder, kvalitetsspørsmål, produksjonsutvikling og planer om utvidelser og innskrenkninger eller omlegging når dette er av *vesentlig* betydning for de ansatte og deres arbeidsforhold.

Etter siste avsnitt under b) skal utvalget arbeide for *sunn og riktig* rasjonalisering. Ved vurderingen av hva som vil være sunn og riktig rasjonalisering, vil de ansatte gjennom sin erfaring og innsikt ha særlige forutsetninger for å påvirke utviklingen i riktig retning. Dette gjelder for øvrig også i vurderingen av hvorvidt et tiltak virkelig vil innebære en reell rasjonalisering når man vurderer fordeler og ulemper mot hverandre.

c, d og e) Under disse punkter er angitt en rekke saker som direkte angår de ansattes sikkerhet og trivsel i bedriften. Det er her av største betydning at de ansattes representanter i utvalgene har et våkent øye for forholdene ved den enkelte bedrift på disse områdene og for tiltak som kan bedre disse forholdene, og at de tar slike spørsmål opp i bedriftsutvalgene.

Reservasjonen under c) om at utvalgene ikke skal påse at Arbeidervernlovens regler blir etterlevet når denne oppgave ivaretas av andre organer, sikter til de tilfelle hvor man har verneombud og verneutvalg som tar seg av de oppgaver som etter Arbeidervernloven henhører under disse organer.



#### Til § 31.

Utdrag av den protokoll som føres over utvalgets rådslagninger skal ikke bare tilstiles bedriftsledelsen, men også hvert enkelt medlem av bedriftsutvalget og hvert enkelt medlem av Samarbeidsutvalget. Jfr. kap. 16.

I tillegg til dette skal utdrag av protokollen også tilstiles hver enkelt tillitsmann som er valgt etter Del A og som ikke er medlem av bedriftsutvalget. Det bemerkes i denne forbindelse at tillitsmennene etter Del A ikke bare skal ha utdrag av protokollen fra rådslagninger som gjelder slike saker som er nevnt i Hovedavtalens § 9, punkt 1, men i *alle* saker som behandles av bedriftsutvalgene.

Utvalget plikter å gjøre resultatet av sitt arbeid kjent blant de interesserte parter, dvs. bedriftsledelsen og de ansatte. Dette skal gjøres på slik måte at det øker interessen for utvalgets arbeid både hos bedriftsledelsen og hos de ansatte.

Det er her viktig at de ansatte blir holdt regelmessig og fortløpende orientert.

Hvorvidt interessen for utvalgets arbeid vil kunne stimuleres og økes, avhenger ikke bare av slike løpende orienteringer og måten slike orienteringer blir gitt på, interessen for utvalgets arbeid står og faller i første rekke med kvaliteten av utvalgets arbeid og om dette arbeidet setter spor etter seg i praksis, slik at det kan ettervises faktiske resultater av arbeidet. Ikke minst på dette området har bedriftsledelsen en stor oppgave, idet man ikke kan vente at det vil bli noen særlig interesse for arbeidet i bedriftsutvalgene med mindre man i praksis ser at dette arbeidet har reell betydning.

#### Til § 32.

Man skal her særlig merke seg at bedriftsutvalgene i det hele tatt ikke har adgang til å behandle lønns- og arbeidstidsspørsmål, og heller ikke tvister om fortolkning av tariff- eller arbeidsavtale. Spørsmål av denne art skal behandles av tillitsmennene etter Del A.

Bedriftsutvalgene har dog adgang, men ingen plikt til å drøfte innføring av alminnelige lønns- og akkord-systemer på det helt generelle plan, men heller ikke når det gjelder slike generelle spørsmål kan bedriftsutvalget treffe noen avtale. Også dette hører eksklusivt under tillitsmennene etter Del A.

Man skal i det hele tatt merke seg at bedriftsutvalgene overhode ikke har myndighet til på noe område å opp- tre, behandle eller slutte avtale i noen sak som hører under tillitsmennene etter Del A. En ser da bort fra drøftelser i slike fellesmøter som kan holdes etter protokolltilførselen til § 9, punkt 1.

#### Kap. 14.

Samtlige bestemmelser under dette kapittel er nye.

Det åpnes i dette kapittel adgang til ved siden av og i tillegg til bedriftsutvalgene, å etablere selvstendige avdelingsutvalg. Det presiseres i denne forbindelse at avdelingsutvalgene i tilfelle kommer utenom og i tillegg til bedriftsutvalget ved den enkelte bedrift, slik at man i tilfelle får både bedriftsutvalg og avdelingsutvalg.

De bestemmelser som er gitt i dette kapittel, regulerer opprettelse, sammensetning, valg og stemmerett, arbeidsområde og møter i avdelingsutvalgene.

Hvor det måtte være behov for det, kan bedriftsutvalgene og avdelingsutvalgene selvstøtt sette ned underutvalg til å ta seg av bestemte saker.

#### Til § 33.

Avdelingsutvalg kan bare opprettes ved selvstendig avdeling i en bedrift dersom avdelingen er av en slik art som nevnt i merknaden til Del A, § 9, nr. 1. En minner i denne forbindelse om at dette er avdelinger som har egen ledelse og hvor denne ledelse har myndighet til å treffe avgjørelser i spørsmål vedrørende avdelingen, og at det er tillitsmennene etter Del A og bedriftsledelsen i fellesskap som avgjør hvorvidt en avdeling fyller disse kravene.

Det bemerkes at det forhold at det foreligger slik



selvstendig avdeling ikke uten videre gir adgang til å opprette avdelingsutvalg. For at avdelingsutvalg kan opprettes ved slik selvstendig avdeling, kreves det i tillegg til dette at partene ved den enkelte bedrift er enige om å opprette avdelingsutvalg. Kravet om at partene skal være enige om dette er absolutt.

Blir partene ikke enige om at det skal opprettes avdelingsutvalg, kan den av partene som er misfornøyd med dette forelegge saken for Samarbeidsrådet, men Rådet kan ikke bestemme at avdelingsutvalg skal opprettes mot den ene eller den annen parts ønske. Noe annet er at partene i alminnelighet bør følge de råd og anvisninger som Samarbeidsrådet gir.

Hvorvidt avdelingsutvalg bør opprettes, må avgjøres ut fra en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle. Ved denne vurdering må det legges avgjørende vekt på det reelle behov og hensiktsmessigheten av å opprette et avdelingsutvalg ved siden av og i tillegg til bedriftsutvalget, og i det hele tatt om opprettelsen av et slikt utvalg vil kunne aktivisere og styrke samarbeidet mellom de ansatte og bedriftsledelsen. Det vil særlig være aktuelt å opprette avdelingsutvalg ved bedrifter som har egne avdelinger som er av en slik art at disse avdelingene har særspørsmål og særproblemer som bare vedrører vedkommende avdeling. I slike tilfelle vil opprettelse av avdelingsutvalg kunne bety en rasjonalisering og effektivisering av samarbeidet mellom de ansatte og bedriftsledelsen.

#### Til § 34.

Etter denne bestemmelsen er de regler som er fastsat for bedriftsutvalgene om sammensetning, valg, stemmerett, funksjonstid og ledelse gitt tilsvarende anvendelse på avdelingsutvalgene. En viser for så vidt til kommentarene til §§ 24, 25, 26, 27 og 28 foran.

En gjør særskilt oppmerksom på at det etter § 34 er adgang for partene ved den enkelte bedrift til å bli enige om at disse utvalgene skal ha en annen sammensetning enn hva de vil få dersom man gjør bruk av

bestemmelsen i § 24. Hvorvidt man skal avtale en slik avvikende sammensetning, er noe som må avgjøres i hvert enkelt tilfelle ut fra det reelle behov som måtte gjøre seg gjeldende for mulige avvikelser. Det bør som hovedregel ikke treffes avtale om avvikende bestemmelser med mindre dette er nødvendig for en effektivisering og styrkelse av de ansattes samarbeid med bedriftsledelsen. Tillitsmennene bør i slike spørsmål drøfte saken med de organiserte arbeidstakerne og i tvilstilfelle søke råd hos sitt forbund eller hos Samarbeidsrådet.

#### Til § 35.

Avdelingsutvalgenes arbeidsområde er det samme som bedriftsutvalgenes, og det vises for så vidt til kommentarene til § 30 foran, men man skal merke seg at arbeidsområdet er avgrenset til spørsmål som angår utvalgets egen avdeling. Avdelingsutvalgene skal således ikke behandle spørsmål som gjelder forhold utenfor egen avdeling. Avdelingsutvalgene skal imidlertid også behandle saker som særskilt forelegges disse av bedriftsutvalget eller bedriftsledelsen.

Mens bedriftsutvalgene avgir sine uttalelser til bedriftsledelsen, skal avdelingsutvalgene avgir sine uttalelser til avdelingsledelsen.

Avdelingsutvalget plikter å avgi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget og det samarbeidsutvalg som måtte være opprettet etter bestemmelsene i Kap. 16. Dette er nødvendig for en samordning av samarbeidsorganenes virksomhet og for at bedriftsutvalget og samarbeidsutvalget skal holdes løpende orientert om de spørsmål som avdelingsutvalgene behandler, og i det hele tatt avdelingsutvalgenes virksomhet.

#### Til § 36.

På samme måte som i bedriftsutvalgene skal møter holdes i avdelingsutvalgene så ofte partene måtte bli enige om det, og *minst* en gang i måneden. Det er ikke nødvendig å holde et enkelt månedlig møte dersom partene er enige om at dette ikke er påkrevd. Parter er i



denne forbindelse i første rekke partenes representanter i avdelingsutvalget, men dernest partene ved den enkelte avdeling i betydningen avdelingsledelsen og de ansatte ved deres tillitsmenn.

For avdelingsutvalgene er ellers de regler som er gitt for bedriftsutvalgene om sakslister, innkallelse av ekstraordinære møter, protokoller og rapporter, gitt tilsvarende anvendelse.

En minner om at drøftelser vedrørende forhold som omfattes av Hovedavtalens § 9, punkt 1, og som gjelder en slik selvstendig avdeling, kan kombineres med møter i avdelingsutvalgene. De tillitsmenn etter Del A ved avdelingen som ikke er medlemmer av avdelingsutvalget, skal da tiltre møtet i avdelingsutvalget under slike sakers behandling. En minner i denne forbindelse om at tillitsmennene etter Del A i slike tilfelle skal ha seg tilsendt sakslisten med bilag før møtet.

#### Kap. 15.

Bestemmelsen i dette kapittel er ny.

#### Til § 37.

Bedriftskonferanser er møter som samtlige medlemmer av bedriftsutvalget og avdelingsutvalgene ved den enkelte bedrift kalles inn til, og hvor bedriftsledelsen gir orientering om bedriftens stilling og arbeidsoppgavene for bedriften i tiden framover, og hvor man samlet skal drøfte de forskjellige utvalgs videre arbeid.

Slike bedriftskonferanser kalles inn når formannen og sekretæren i bedriftsutvalget blir enige om det.

Det er ikke sagt noe om hvor ofte slike møter skal holdes. Dette er noe som de ansvarlige instanser må vurdere og ta standpunkt til etter behovet ved den enkelte bedrift. I sin alminnelighet bør slike møter holdes så ofte at det gjennom disse blir knyttet en nær og naturlig kontakt mellom avdelingsutvalgene, bedriftsutvalget og bedriftsledelsen, slik at disse til enhver tid er fullt orientert i alle saker som angår samarbeidet og føler seg som en enhet i dette arbeidet.

#### Kap. 16.

Bestemmelsene i dette kapittel er nye.

Det mål man har satt seg i Hovedavtalens § 9 og i de bestemmelser som er utformet i Del B, er at man på den enkelte bedrift skal finne fram til virkelige effektive former for samarbeidet mellom bedriftsledelsen og de ansatte. Det er ut fra dette syn at det i innledningen til kapittel 16 pekes på den store betydning som det har at den øverste bedriftsledelse sammen med representanter for de ansatte, finner fram til slike former for samarbeid som passer best for den enkelte bedrift. Når det i denne forbindelse er brukt uttrykket øverste bedriftsledelse, så har det med dette vært meningen å markere at dette virkelig skal være den øverste bedriftsledelse, fortrinnsvis bedriftens administrerende direktør.

De ansattes representanter vil i denne forbindelse naturlig nok måtte bli de valgte tillitsmenn etter Del A, representert ved tillitsmannsutvalgets formann eventuelt sammen med nestformannen og/eller sekretær.

Det pekes i denne innledning på at den øverste bedriftsledelse sammen med representanter for de ansatte kan opprette samarbeidsutvalg for behandling av slike spørsmål. Med henblikk på dette er det i § 38 og § 39 gitt nærmere regler om hvorledes slike samarbeidsutvalg skal sammensettes og hva de skal ha som arbeidsområde.

Det bemerkes at det ikke er påbudt at det skal opprettes samarbeidsutvalg. Det er bare åpnet adgang til å opprette sådanne. Det er partene på det lokale plan — den øverste bedriftsledelse og tillitsmennene — som avgjør om det skal opprettes et slikt utvalg.

#### Til § 38.

Dersom partene blir enige om å opprette samarbeidsutvalg, så skal samarbeidsutvalget bestå av en representant for bedriftsledelsen og den til enhver tid fungerende formann i arbeidernes tillitsmannsutvalg etter Del A, samt en representant for funksjonærene. Det har vært forutsetningen at representanten for bedriftsledelsen skal



være en representant fra den øverste bedriftsledelse, fortrinnsvis administrerende direktør.

#### Til § 39.

I denne bestemmelse er Samarbeidsrådets arbeidsområde fastlagt i samsvar med hva som er uttalt i innledningen til kapittel 16. Målet er å finne fram til de viktigste og mest hensiktsmessige former og organer for et godt og effektivt samarbeid. Videre er formålet å følge utviklingen av det samarbeid som etableres ved vedkommende bedrift, og hvorledes de forskjellige samarbeidsorganer virker. Samarbeidsutvalget skal bare trekke opp retningslinjene for bedrifts- og avdelingsutvalgenes arbeid. Utvalget skal ikke ta seg av og behandle konkrete saker som hører inn under bedriftsutvalgenes eller avdelingsutvalgenes arbeidsområde.

Dersom man innen samarbeidsutvalget ikke kommer fram til enighet om et forslag til løsning i en sak som hører inn under samarbeidsutvalget, kan saken forelegges for Samarbeidsrådet til vurdering og uttalelse. Samarbeidsrådet kan ikke treffe noen avgjørelse i sådan sak, men man må regne med at samarbeidsutvalget vil følge Rådets anvisninger.

Møter skal holdes i samarbeidsutvalget når et av dets medlemmer krever det. Møter bør holdes så ofte at samarbeidsutvalget kontinuerlig er orientert om hvorledes de forskjellige samarbeidsorganer virker og fungerer med henblikk på å drøfte og finne fram til de beste former for et godt og effektivt samarbeid.

#### Kap. 17.

Bestemmelsene i dette kapittel er nye. Bestemmelsene inneholder regulerende forskrifter om opprettelse av et samarbeidsråd, omfattende sammensetning, arbeidsområde, organisasjon m. v.

#### Til § 40.

Samarbeidsrådet skal bestå av 3 representanter med varamenn fra henholdsvis NAF og LO.

#### Til § 41.

Samarbeidsrådet er NAF's og LO's hjelpe- og overvåkingsorgan for samarbeidet i de enkelte bedrifter.

Samarbeidsrådets oppgaver faller i to hoveddeler.

1. Å være opplysende og rådgivende organ for samarbeidsorganene i den enkelte bedrift.

Partene ved den enkelte bedrift skal hver for seg eller i fellesskap kunne vende seg til Samarbeidsrådet og få råd og hjelp fra dette til å finne fram til riktige og effektive former for samarbeidet.

2. Samarbeidsrådet skal videre være NAF's og LO's felles overvåkings- og kontrollorgan med samarbeidet ved den enkelte bedrift og med at dette drives i samsvar med forskriftene i Del B, og hva som har vært NAF's og LO's forutsetninger og mål.

Som det vil gå fram av foranstående, kan Samarbeidsrådet både etter eget initiativ og etter anmodning fra de stedlige parter ved den enkelte bedrift ta kontakt med de enkelte bedriftsutvalg og samarbeidsutvalg for å foreta undersøkelser vedrørende samarbeidsforholdene ved den enkelte bedrift. Utvalget kan herunder kreve de opplysninger som det måtte trenge for sitt arbeid, og det kan etter § 31 kreve innsendt rapporter over arbeidet i det enkelte utvalg.

Samarbeidsutvalget vil på denne måte kunne komme til å få direkte og stor innflytelse på formene og effektiviteten av samarbeidet ved den enkelte bedrift. Dette skal partene ved den enkelte bedrift være oppmerksom på. Partene ved den enkelte bedrift bør gjøre bruk av Samarbeidsrådet, og søke hjelp hos dette dersom de mener at det kan treffes tiltak for å bedre samarbeidet på en eller annen måte.

#### Til § 42.

Denne bestemmelsen inneholder nærmere regler om Rådets forretningsorden. Man skal merke seg at Rådet skal ha eget sekretariat med fast personale. Dette vil være nødvendig for at Rådet skal kunne ta seg av de saker Rådet skal behandle på effektiv måte.



## Kap. 18.

Bestemmelsen under dette kapittel er ny.

### Til § 43.

Bestemmelsen gir regulerende forskrifter om informasjonsmøter. Informasjonsmøter er møter hvor samtlige ansatte ved bedriften eller en avdeling ved bedriften, blir kalt inn, og hvor bedriftsledelsen gir generelle orienteringer om bedriftens forhold og framtidsutsiker.

Det er bedriftsutvalget som setter fram forslag om innkallelse av slike møter. Forslaget settes fram overfor bedriftsledelsen, som bestemmer om sådant møte skal kalles inn, og som i tilfelle arrangerer møtet.

Selv om bedriftsledelsen ikke plikter å etterkomme en slik anmodning fra bedriftsutvalget, må man regne med at bedriftsledelsen i praksis vil foreta sådan innkalling når bedriftsutvalget ber om det. Skulle man støte på vanskeligheter kan spørsmålet bringes inn for Samarbeidsrådet.

### Del C.

Del C inneholder fellesbestemmelser for Del A og Del B om behandlingsmåten av tvister og avtalens varighet.

Når det gjelder søksmål, skal man merke seg at det etter § 44 bare er NAF og LO som har søksmålsrett i eventuelle tvister som måtte oppstå om forståelsen av Hovedavtalen. Dette gjelder så vel Del A som Del B.

Grunnen til at NAF og LO har tatt inn en bestemmelse om dette i § 44, er at hele Hovedavtalen, både Del A og Del B, er istandbrakt av NAF og LO, og at de to hovedorganisasjonene derfor på denne måte har villet sikre seg eksklusivt herredømme over dette avtalesettet, slik at ikke andre skal kunne gripe inn i dette, hverken gjennom søksmål eller på annen måte.

Vedrørende den merknad som er tatt inn etter § 45, viser en til det som er sagt foran under Del B, s. 53, punkt 1.



