



**HOVEDAVTALEN
AV 1974**

LO-NAF
med kommentarer

**UTGITT AV
LANDSORGANISASJONEN I NORGE**



HOVEDAVTALE

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 § 46.)**

**Med kommentarer av
Landsorganisasjonen i Norge.**

1. utgave.

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

INNHOLDSFORTEGNELSE

	Side:
Del A.	
Organisasjonsretten	5
Forhandlingsrett og forhandlingsplikt	5
Tillitsmenn	6
Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen	9
Bedriftens og tillitsmennenes gjensidige rettigheter og plikter	10
Oppsigelsesfrister for særavtaler	19
Sysselsettingsspørsmål	21
1. og 17. mai	25
Sluttattest	25
Nye medlemmer av N.A.F. og LO	26
Konflikter	30
Kollektive oppsigelser	30
Sympatiaksjoner	31
Avstemningsregler	33
Arbeid i forbindelse med konflikt	35
14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent	35
Del B. SAMARBEIDSAVTALE	37
Bedriftsutvalg	38
Avdelingsutvalg	44
Bedriftskonferanser	46
Samarbeidsrådet	46
Informasjonsmøter og konsernutvalg	48
Felleserklæring om økt utdanning og om permisjon i den forbindelse	49
Del C. FELLESBESTEMMELSER	49
Kommentarer til HOVEDAVTALEN	51

Ved de enkelte paragrafer i Hovedavtalen er anført et sidetall som viser til den side i heftet hvor man finner kommentarene til vedkommende paragraf.

DEL A.

Kap. 1.

Organisasjonsretten (se side 51).

§ 1.

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

Protokolltilførsel:

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

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

LOs forhandlere bemerket at de anså denne tilføyelse overflødig, da regelen allerede framgikk av den någjeldende § 1.

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

Kap. 2.

Forhandlingsrett og forhandlingsplikt (se side 52).

§ 2.

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

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

2. Tvister mellom en bedrift og dens arbeidstakere 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. Bli en ikke enig ved forhandlinger etter punkt 2, kan vedkommende tariffavtales parter, eventuelt begge hovedorganisasjoner, bli enige om å fortsette forhandlingene på stedet etter at en ansvarlig representant fra hver av organisasjonene er tilkalt.
Det er ikke adgang for hovedorganisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer om lønns- og arbeidsforhold uten i forståelse med den annen organisasjon.
4. Bli en ikke enig ved forhandlinger etter punkt 2 og 3, eller hvis slike forhandlinger ikke finner sted, eller hvis det gjelder en tvist mellom organisasjonene, har hver av partene plikt til å bringe tvisten inn for vedkommende forbund eller Landsorganisasjonen i Norge og Norsk Arbeidsgiverforening, eller de underorganisasjoner disse bemyndiger.
5. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at en av partene har framsatt skriftlig krav om det.

Kap. 3.

Tillitsmenn (se side 53).

§ 3.

Ved hver bedrift skal det velges tillitsmenn for de organiserte arbeidstakere hvis bedriften eller arbeidstakerne forlanger det.

§ 4.

(Se side 54.)

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

Ved bedrifter som har:

fra	26— 50 arbeidstakere	3	tillitsmenn
»	51—150	4	»
»	151—300	5	»
»	301—500	7	»
»	501—750	9	»
over	750	11	»

En av disse tillitsmenn kan velges som studietillitsmann for å ta seg av yrkesopplæring samt faglig opplysningsvirksomhet i forståelse med bedriftsledelsen.

Valg av tillitsmenn kan om så ønskes i stedet foregå gruppevis. Enhver arbeidsgruppe som bedriften anerkjenner som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 25 arbeidstakere, 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 arbeidstakere som står tilsluttet én fagforening, og foreningen har medlemmer fra denne bedrift, kan styremedlemmene i foreningen velges som tillitsmenn i den utstrekning som denne overenskomst tillater.

Hvis de ansatte ved bedriften er medlemmer i flere fagforeninger som hver gjennom sitt forbund er tilsluttet LO, kan disse holde fellesmøter (bedriftsmøter) hvor de velger formann for tillitsmannsutvalget. *Formannen kan velges fra en hvilken som helst gruppe tilsluttet Landsorganisasjonen uansett hvilken hovedavtale mellom N.A.F. og LO gruppen går inn under.* Denne kan da velges utenom de for øvrig valgte tillitsmenn.

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

Formannen for tillitsmannsutvalget kan delta i alle avtalte forhandlingsmøter, jfr. Hovedavtalens § 2, mellom de ansatte og bedriften uansett hvilken gruppe tilsluttet Landsorganisasjonen det gjelder.

Protokolltilførsel:

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

§ 5. (Se side 54.)

Tillitsmennene skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere ved bedriften, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant arbeidstakere som har arbeidet i bedriften de to siste år. Tillitsmennene skal være over 20 år. Arbeidstakere under 18 år kan dog, av det antall som er fastsatt i § 4, velge 1 representant som kan være under 20 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 arbeidstakere er under 18 år.

Valget gjelder for et kalenderår. *Dog kan tillitsmannsutvalgets formann velges for 2 år.*

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 arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsmann før slik melding er gitt. Inntil bedriften mottar melding om nyvalg, blir de tidligere valgte å anse som tillitsmenn.

Protokolltilførsel:

N.A.F.s forhandlere foreslo i 1947 inntatt følgende bestemmelse:

«Det er ikke adgang for arbeidere til å velge andre

til å opptre i stedet for tillitsmennene i saker som sorterer under disse.»

LOs 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 . . .»

LOs forhandlere mente under henvisning hertil at noen bestemmelse herom i Hovedavtalen var overflødig. I henhold hertil frafalt N.A.F.s forhandlere sitt forslag.

Kap. 4.

Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsmannsinstitusjonen (se side 56).

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

Under henvisning til dette er hovedorganisasjonene enige om:

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 utføres som deltidsarbeid, heltidsarbeid eller på annen måte og/eller ved at det stilles til disposisjon et passende arbeidsrom for tillitsmannsutvalget på bedriften.

Når det gjelder betaling for tid som medgår til tillitsmannsarbeid etter denne bestemmelse, vises til § 8, punkt 1.

De stedlige drøftelser 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 tillitsmennenes gjensidige rettigheter og plikter (se side 57).

§ 6.

1. Arbeidstakernes tillitsmenn ved bedriften godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.

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 arbeidstakere mener å ha overfor bedriften eller som bedriften mener å ha overfor de enkelte arbeidstakere.

Bedriftsledelsen skal sørge for å orientere tillitsmannsutvalget og eventuelt tillitsmennene i den avdeling vedkommende skal arbeide om nyansettelser samt gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsmenn. *Bedriftsledelsen skal snarest mulig også presentere de nyansatte for tillitsmannsutvalgets formann og eventuelt for vedkommende gruppertiltsmann.*

På større arbeidsplasser kan bedriftsledelsen med passende mellomrom innkalle de nyansatte til intro-

duksjonsmøter, hvor bedriftsledelsen og tillitsmennene orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. *Slike møter bør ikke holdes for lenge etterat ansettelse har funnet sted. Også på mindre arbeidsplasser bør bedriftsledelsen og tillitsmennene samarbeide om å gi nyansatte slik orientering.*

3. Tillitsmennene har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere 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 arbeidstakerne 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 tillitsmennenes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.
5. *Bedriftens personalarkiv skal behandles konfidensielt.*

Tillitsmennene har rett til å bli orientert om bedriftens bruk av personalarkivet og om de tiltak bedriften har truffet for å sikre at arkivet ikke skal være tilgjengelig for uvedkommende.

§ 7. (Se side 60.)

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 tillatelsen fra sin nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.
4. Når tillitsmannsutvalget i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at særlig viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsforholdene ved den enkelte bedrift krever omgående behandling, skal utvalget gis adgang til å holde møter 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, punkt 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, herunder også deltakelse i faglige delegasjoner.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis

- tjenestefrihet når de 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 LOs 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.

§ 7 a. (Se side 63.)

Vernearbeid.

1. Forholdene skal legges til rette slik at verneombudene settes i stand til å dyktiggjøre seg for sitt arbeid og til å utføre sitt verv på ansvarlig og betryggende måte. Bestemmelsen i § 7, punkt 2, gjelder tilsvarende for verneombudene.
2. Inntreffer det på en arbeidsplass en situasjon som kan medføre umiddelbar og alvorlig fare for arbeidstakernes liv eller helse, og det ikke er anledning til å forelegge saken for arbeidsgiveren eller dennes representant, kan verneombud stanse arbeidet inntil arbeidsgiveren eller den han bemyndiger har truffet avgjørelse om hvorvidt arbeidet kan fortsette, eventuelt etter gjennomføring av vernetiltak. Dette gjelder selv om det ikke foreligger overtredelse av påbudte vernetiltak.
3. På bedrifter hvor det i samsvar med bestemmelsene i Arbeidervernlovens § 11 er opprettet verneutvalg, kan bedriftsledelsen fastsette en budsjettramme og innenfor denne gi utvalget myndighet og ansvar til å treffe beslutning om iverksettelse av vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om.

§ 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 arbeidstakere som forhandlingene gjelder.

For den tid som medgår til avtalte forhandlingsmøter på bedriften etter Hovedavtalens § 2, punkt 2 og 3, skal tillitsmennenes godtgjørelse fastsettes etter avtale på den enkelte bedrift med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste. Oppnås ikke enighet om godtgjørelsens størrelse, skal det for den tid som medgår til slike avtalte forhandlingsmøter godtgjøres på samme måte som for helligdager og 1. og 17. mai (A-ordningen).

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

Godtgjørelsen nevnt i foranstående avsnitt gjelder også verneombud for den tid som i forståelse med bedriftsledelsen går med til å utføre verneteknisk kontroll.

For tid utenom avtalte forhandlingsmøter som medgår til tillitsmennenes arbeid etter kapittel IV, innledningens 2.—5. avsnitt, betales tilsvarende.

Merknad:

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

Samme godtgjørelse som ovenfor nevnt skal også betales for møter etter Hovedavtalens § 9,— for møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg, bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter Hovedavtalens Del B, — samt for møter i verneutvalg.

- Samme godtgjørelse betales også hvis det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets formann og/eller sekretær tjenestefri for å utføre sine oppgaver.
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 og hans stedfortreder. Hvis arbeidsgiverens representant ikke umiddelbart kan ta stilling til henvendelsene fordi han vil foreta nærmere undersøkelser, skal han gi svar uten grunnnet opphold.
 3. Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. punkt 2 ovenfor og § 6, punkt 3.

§ 9. (Se side 68.)

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 bedriftens konkurransevne og utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en arbeidsorganisasjon som både er effektiv og som møter menneskets behov for selvutvikling. Dermed er de også med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som de ansatte. Det henvises også til innledningen til Hovedavtalens Del B, Samarbeidsavtalen.

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 samt om de alminnelige lønnsforhold i bedriften.

Det er også av betydning at arbeidstakerne blir orientert om forhold som har umiddelbar sammenheng 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 §§ 31 og 38 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 mulig-

heter 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 grunni sitt syn. Fra konferansene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Har bedriften ikke oppfylt sin informasjonsplikt etter de to foregående ledd, skal de arbeidstakere som sies opp være sikret 2 måneders lønn (vanlig fortjeneste) fra og med den dag tillitsmennene ble informert om oppsigelsene, selv om fratredelse skjer på et tidligere tidspunkt.

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.

Ved ansettelse av nye arbeidstakere i det første året etterat det er gjennomført innskrenkninger, skal de arbeidstakere som måtte fratte ha fortrinnsrett til ansettelse med mindre det foreligger saklig grunn til å fravike dette. Det skal på forhånd konfereres med tillitsmennene.

3. I bedrifter som eies av selskaper skal det — hvis ikke partene på bedriften blir enige om en annen ordning — holdes kontaktmøte 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 eller hans stedfortreder deltar i kontaktmøtene. Han innkaller partene og arrangerer møtene. 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.

(Se side 74.)

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

Er det bedriftens representant som har gjort seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO ta opp med N.A.F. spørsmålet om hans fortsatte status som representant for bedriftsledelsen overfor arbeidstakerne. *Dersom vedkommende må fratre som bedriftens representant overfor arbeidstakerne, har bedriften plikt til straks å utpeke ny representant, jfr. § 8, punkt 2.*

§ 11.

(Se side 76.)

Oppsigelse eller avskjed av tillitsmenn, verneombud eller medlemmer av styret og bedriftsforsamlingen kan ikke skje uten saklig grunn. Arbeidsgiveren skal ved individuell oppsigelse av slike arbeidstakere gi dem 4 ukers varsel, om ikke Arbeidervernloven eller arbeidsavtalen gir rett til lengre oppsigelsesfrist. Hvis det av LO blir gjort gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratredelse ikke finne sted før Arbeidsrettens dom fore-

ligger. Forutsetningen er at stevning er uttatt senest 1 måned etter at oppsigelsen er mottatt. For øvrig inntar disse arbeidstakere ingen særstilling ved bedriften.

Skyldes oppsigelsen arbeidsmangel, skal varselet til disse arbeidstakere være det samme som for de øvrige arbeidstakere. Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, skal det dog foruten til ansiennitet og andre grunner som det finnes rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling disse arbeidstakere har i bedriften.

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

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

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

Kap 5.

Oppsigelsesfrister for særavtaler (se side 79).

§ 12.

1. Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

2. Har særavtalen en bestemt løpetid, kan den sies opp med minst 1 — en — ukes varsel før utløpstiden, hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Blir den ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den med samme oppsigelsesfrist videre 1 — en — måned 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.
4. Bestemmelsen under punkt 3 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 tariffperiode.

Når en skriftlig særavtale har samme varighet som den organisasjonsmessig opprettede tariffavtale, og det etter særavtalens inngåelse har funnet sted endringer i de forhold som lå til grunn for særavtalen, kan hver av partene i tariffperioden kreve opp tatt stedlige forhandlinger om revisjon av særavtalen. Hvis det ikke oppnås enighet, skal det være adgang til å bringe saken inn for organisasjonene etter reglene i Hovedavtalens § 2, punkt 3—5. Oppnås det herunder ikke enighet, kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsesfrist som tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

Foregående bestemmelse kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

5. Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Sysselsettingsspørsmål (se side 81).

§ 13.

Arbeidstakere har ikke plikt til å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet. Dersom slike forhold oppstår, skal det snarest opptas drøftelser mellom tillitsmennene og arbeidsgiveren. Fører disse drøftelser ikke til enighet, må arbeidstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted, men tvisten behandles videre av organisasjonene i samsvar med reglene i § 2.

§ 13 a.

(Se side 82.)

Slike endringer i arbeidsordningen som nevnt i Arbeidervernlovens § 44 a kan bestå i omplassering, deltidsarbeid eller andre ordninger som arbeidstakeren er faglig og medisinsk skikket til.

Undersøkelser om hvorvidt forholdene innenfor bedriften ligger til rette for gjennomføring av noen slik ordning i det enkelte tilfelle, skal skje i samarbeid med arbeidstakernes tillitsmenn eller tillitsmennene i den eller de aktuelle avdelinger.

Dersom partene er enige om at disse undersøkelser viser at forholdene i bedriften ligger slik til rette at arbeidstakerens anmodning kan imøtekommes og eventuell erklæring fra bedriftslege viser at det ikke foreligger medisinske hindringer, skal anmodningen tas til følge.

§ 14.

(Se side 83.)

1. Permittering kan foretas:
 - a) Når partene har truffet avtale om det i samsvar med § 6, punkt 3.

- b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i Arbeidervernlovens § 42, 1.
- c) Når konflikt som omfatter endel av bedriftens arbeidstakere medfører at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte.
- d) Når saklig grunn ellers gjør det nødvendig for bedriften.
- e) Når tariffavtale eller sedvane ved bedriften gir adgang til det.
2. a) Ved permittering skal det gis 14 dagers skriftlig varsel regnet fra arbeidstidens slutt den dag varselet gis. Ved permittering i henhold til punkt 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:

- Reglene i punkt b) annet avsnitt, gjelder bare når konflikten fører til at andre arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte i samme avdeling eller med annet arbeid i bedriften.
- c) Ved ulegitimert fravær av et slikt omfang at det fratras bedriften muligheten av å beskjeftige 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 permittering, skal det konfereres med tillitsmennene i samsvar med § 9. Det samme gjelder hvis bedriften ved gjeninntakelse etter per-

mittering vil følge andre regler enn de som ble fulgt ved permitteringsens 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 permitterings-tidens 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 permittering, og de enkelte arbeidstakere som permitteres skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.
6. Hvis bedriften iverksetter permittering uten å overholde de varselsfrister som er nevnt under punkt 2, skal den betale arbeidstakerne vanlig fortjeneste til varselsfristens utløp. Ved permittering etter punkt 1 b) betales ordinær tidlønn.
7. Når arbeidstakere blir permittert, skal de på anmodning få skriftlig bevis fra arbeidsgiveren. Beviset skal angi grunnen til permitteringen og — der det er mulig — permitteringstidens 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 eller ellers gjeldende regler. Bringer bedriften arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, 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 permitteringstiden, ikke gjeninntatt etter permitteringstidens utløp, plikter bedriften å betale ham lønn for gjeldende oppsigelsestid.

Merknader:

- (1) For de typiske sesongindustrier gjelder reglene i § 14 med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i slike tilfelle gjelder § 14, punkt 8 tilsvarende.
- (2) Når en arbeidstaker er permittert etter reglene i § 14, løper plikten til sykestrygd videre både for arbeidsgiveren og arbeidstakeren så lenge plikten består etter folketrygdlovens regler. Plikten gjelder bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet 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 permittering.
- (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 såvidt mulig gis tjenestefrihet for ivaretagelse av offentlige verv (statlige og kommunale). Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

§ 15.

(Se side 92.)

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

1. I de tilfelle arbeidstiden av slik grunn forskyves ved en bedrift, skal det ikke betales ekstra godtgjørelse for arbeid i tiden fra kl. 6 til kl. 20. For arbeid på forskjøvet tid utenom dette tidsrom skal det betales 20 % tillegg til den ordinære lønn.

2. Bedriften har plikt til å forskyve arbeidstiden til andre tidspunkter i døgnet hvis det derved kan opprettholdes drift på ikke mindre enn gjennomsnittlig 30 timer pr. uke, hvorav minst 4 timer pr. dag. Bedriftens plikt kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.

Merknad:

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

Kap. 7.

1. og 17. mai (se side 93).

§ 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 (se side 94).

§ 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 uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at arbeidstakeren er avskjediget. Hvis vedkommende arbeidstaker ønsker det, skal arbeidsgiveren i så fall først konferere med tillitsmennene.

Kap 9.

Nye medlemmer av N.A.F. og LO (se side 94).

§ 18.

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

1. Disse går inn under bestående tariffavtale mellom organisasjonene for bedrifter av samme art hvis N.A.F. eller LO begjærer det. *Twist om bedriften er av samme art avgjøres av en nemnd med én representant for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av Riksmeklingsmannen hvis partene ikke blir enige om oppnevningen.* Når det gjelder bedømmelsen av bedriftens art, skal det tas hensyn til dens drift og arbeidsforhold og til arten og utførelsen av det arbeid som i tilfelle kommer inn under tariffen. Bedriftens betegnelse skal ikke være avgjørende, idet man først og fremst skal ta sikte på å få den tariffavtale som produksjonsmessig sett er naturligst for bedriften.
 Er en bedrift ved innmeldelsen bundet av en overenskomst (nedenfor kalt særoverenskomst), blir denne gjeldende til den er brakt til utløp.

2. Begjæring i samsvar med første ledd må av N.A.F. framsettes samtidig med underretningen til vedkommende forbund om at bedriften er opptatt som medlem av N.A.F., eller når særoverenskomst blir sagt opp av N.A.F. eller senest 14 dager etter at foreningen har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begjæring i samsvar med første ledd må av LO eller vedkommende forbund framsettes senest 14 dager etter at forbundet har mottatt underretning fra N.A.F. om at bedriften er opptatt som medlem, eller når gjeldende særoverenskomst for bedriften blir sagt opp av vedkommende forbund eller senest 14 dager etter at forbundet har mottatt meddelelse om oppsigelse av særoverenskomsten. Begge parter kan dog innenfor de samme frister kreve en månedes 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 tariffavtale som skal gjelde, avgjøres dette spørsmål av slik nemnd som er foreskrevet under punkt 1 foran.

På samme måte avgjøres uenighet om hvilken av

2 eller flere anvendbare avtaler innen samme rangorden som skal anvendes.

4. Der vedkommende tariffavtales 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 1 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 påkrevet å ta med bestemmelser som ikke finnes i den tariffavtale som gjøres gjeldende. Lønnsfastsettelsen skjer i samsvar med § 19, punkt 2.

5. Foreligger det ved innmelding av en bedrift plassoppgivelse til støtte for krav om å få opprettet tariffavtale ved bedriften eller er megling besluttet, kan det ved nemnd fastsettes at det for utført arbeid i det forløpne tidsrom helt eller delvis skal etterbetales i samsvar med de 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 arbeidstakernes 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 arbeidstakere 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 arbeidstakere så lenge de er knyttet til bedriften. N.A.F. kan imidlertid kreve at også slike fordeler kan sløyfes, hvis det foreligger særegne forhold. Oppstår det i denne forbindelse tvist som ikke løses ved forhandlinger i samsvar med § 2,

skal den avgjøres ved nemnd i henhold til punkt 1 foran.

Hvis den tariffavtale som gjøres gjeldende for nyinnmeldt bedrift har bestemmelser som bibehold av fordeler i tillegg til de tariffestede, gir slik bestemmelse ikke arbeidstakerne 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 medisn, fri skolegang for barn til arbeidstakere eller tjenestefrihet med lønn i forbindelse med offentlig ombud.

§ 18 a.

(Se side 97.)

Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å nytte etter bestemmelsene i § 18. Tvist om hvilken av 2 eller flere tariffavtaler som kan gjøres gjeldende, avgjøres ved nemndsavgjørelse etter § 18, punkt 1. Bestemmelsene i § 18, punkt 3 får i tilfelle tilsvarende anvendelse.

§ 19.

(Se side 97.)

For arbeidstakere som inntreir i LO i løpet av en tariffperiode, gjelder dette:

1. Når det nyorganiseres arbeidstakere 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 arbeidstakernes lønns-

- og arbeidsvilkår. Blir en ikke enig, avgjøres tvisten av en nemnd sammensatt som nevnt i § 18, punkt 1.
2. Når tariffavtalen mangler lønnssetser for disse arbeidstakere, skal det ved nemndsavgjørelsen i den utstrekning det er naturlig, tas omsyn til:
- a) de lønns- og arbeidsvilkår som er tariffestet for andre arbeidstakere ved samme bedrift,
 - b) forholdet mellom tarifferte lønninger for tilsvarende grupper av arbeidstakere, 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 arbeidstakere i denne paragraf forstås ikke arbeidsledere i administrativ stilling.

Kap. 10.

Konflikter.

§ 20.

Kollektive oppsigelser (se side 98).

N.A.F. og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppgivelse 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.

Plassoppgivelsen 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 plassopp-

sigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal såvidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

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

For lærlinger som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med Lærlinglovens § 10, 4. ledd, eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

§ 21.

Sympatiaksjoner (se side 98).

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 N.A.F. eller LO. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjoner om utvidelse av hovedkonflikten.

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

Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 20.

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

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

Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdel av arbeidstakerne 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:

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

LOs forhandlere bemerket at det uttrykk som nå står, ikke berettiger LO til å unnta offentlige produksjonsforetagender som ikke vesentlig produseres for statens forsvarsmessige behov.

Under henvisning hertil frafalt N.A.F.s forhandlere sitt forslag.

Bestemmelsen i § 21, siste punktum, sikter til de tilfelle 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.»

Avstemningsregler (se side 99).

A. Arbeidstakernes avstemningsregler.

I.

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

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

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

II.

- a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidstakere 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 for-

slaget 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.

§ 23.

Arbeid i forbindelse med konflikt (se side 99).

- A. Hovedorganisasjonene vil anbefale at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, slutes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk forsvarlig måte samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskelig eller betydelig materiell skade.
- B. Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av de direkte overenskomstparter. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av de forannevnte parter, eventuelt av hovedorganisasjonene.
- C. Avtaler som nevnt under B, gjelder for den enkelte tariffperiode og inntil ny tariffavtale trer i kraft.

Kap. 11.

14-daglig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent (se side 100).

§ 24.

Hovedorganisasjonene er enige om at rasjonaliserings-hensyn ofte tilsier stedlige ordninger vedrørende 14-dag-

lig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent. I den anledning skal nedenstående bestemmelser gjelde:

1. For time-, dag-, uke- og akkordlønnede arbeidstakere skal 14-daglig utlønning benyttes hvis bedriften ønsker det.

For å lette overgangen til 14-daglig utlønning, kan det treffes avtale om en overgangsordning, slik at det i overgangstiden betales arbeidstakerne et å konto forskudd i de uker hvor det ikke er noen lønningsdag.

2. Utlønning skal kunne foregå over bank hvis bedriften ønsker det.

I så fall skal følgende gjelde:

- a) Arbeidsgiveren foretar lovmessig trekk, så som skatt, trygder m. v. og trekk som arbeidstaker/ arbeidsgiver er enige om ved skriftlig avtale.
- b) Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren, hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
- c) Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar felles-trekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken, innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i en annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

- d) De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte arbeidsgiver og hans bankforbindelse.

3. I bedrifter med mer enn 25 arbeidstakere skal bedriften sørge for trekk av fagforeningskontingent for de

organiserte arbeidstakere hvis tillitsmennene fremsetter krav om det. Dersom bedriften benytter utlønning over bank, gjelder dette også i bedrifter med mindre enn 25 arbeidstakere. Selv om slike bedrifter ikke benytter utlønning over bank, er det adgang til å inngå avtale på den enkelte bedrift om at fagforeningskontingenten skal trekkes av bedriften.

Tillitsmennene skal levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal gjelde for. Tillitsmennene og deres organisasjon er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt. Trekk kan gjennomføres enten av bedriftens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

Protokolltilførsel:

Bestemmelsene i punkt 2 og 3 bygger på den forutsetning at arbeidstakerne kan disponere sine lønnskonti gebyrfritt ved bruk av sjekk. Hvis det blir gjennomført forandringer som bryter med denne forutsetning, kan hver av partene kreve forhandlinger om hvilke regler som da skal gjelde. Oppnås ikke enighet, kan bestemmelsene i punkt 2 og 3 bringes til opphør med 3 måneders varsel.

4. Hovedorganisasjonene er enige om at det ved 14-daglig utlønning vil være behov for — av praktiske og rasjonelle grunner — å kunne foreta en viss forlengelse av den tid som løper fra lønningsperiodens utløp til utlønning finner sted. Hovedorganisasjonene vil derfor anbefale at tariffpartene eller partene på de enkelte bedrifter finner fram til praktiske ordninger som tilgodeser dette behov.

DEL B.

Samarbeidsavtale (se side 102).

Den målsetting som er kommet til uttrykk i innledningen til § 9, gjelder også for samarbeidet i henhold til denne avtale. Hovedavtalens Del B inneholder ikke bare

bestemmelser som er bindende for partene når det gjelder samarbeidet. Den inneholder også bestemmelser som skal være til veiledning for partene på den enkelte bedrift når de skal ta stilling til organiseringen av samarbeidet. Det er viktig at man på den enkelte bedrift bestreber seg på å finne fram til samarbeidsordninger som ut fra bedriftens spesielle forhold kan realisere den målsetting som gjelder for avtalens samarbeidsbestemmelser.

Som et ledd i disse bestrebelsler er partene enige om å støtte fortsatte forsøk og utviklingsarbeid med sikte på å finne fram til former for arbeidsorganisasjon og samarbeidsforhold som gir alle arbeidstakere stadig bedre muligheter for å være med på å utforme sitt arbeid og sin arbeidsplass, — jfr. f. eks. de forsøk som er gjort under samarbeidsprosjektet LO—N.A.F. Partene på den enkelte bedrift bør derfor søke å finne fram til områder innenfor bedriften hvor forsøk kan gjøres.

Kap. 12.

Bedriftsutvalg.

§ 25.

Opprettelse (se side 103).

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.

§ 26.

Bedriftsutvalgets sammensetning (se side 104).

a) Ved bedrifter med fra 100—400 ansatte kan bedriftsledelsen oppnevne inntil 5 representanter. De ansatte skal ha 5 representanter. Av disse velger arbeidstakerne 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 arbeidstakerne 4 representanter, hvorav den til enhver tid fungerende formann og nestformann i tillitsmannsutvalget, eller i dennes sted et annet medlem av utvalget, er selvskrevne.

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 3 representanter for bedriftens ansvarlige ledelse og 2 fra arbeidstakerne, hvorav den ene skal være 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.
- g) Det er 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.

§ 27.

Valg og stemmerett (se side 105).

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 tillitsmenn.

Tilhører de stemmeberettigede innenfor en valggruppe flere organisasjoner, skal tillitsmennene for disse rådslå 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.

§ 28.

Funksjonstid (se side 106).

Valg skal finne sted innen utgangen av februar måned. Medlemmene av utvalget tiltrer straks. Funksjonstiden for de representanter som ikke er selvskevne er 2 år.

Ved første gangs opprettelse av bedriftsutvalg trer dette i funksjon umiddelbart etter valget.

Gjenvalg kan finne sted.

§ 29.

Utvalgets medlemmer (se side 106).

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 Del A får tilsvarende anvendelse på de valgte medlemmer av bedriftsutvalget.

§ 30.

Bedriftsutvalgets ledelse (se side 107).

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.

§ 31.

Bedriftsutvalgets møter (se side 108).

Bedriftsutvalget holder møter minst én gang pr. måned med mindre partene blir enige om noe annet. 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.

§ 32.

Bedriftsutvalgets arbeidsområde (se side 109).

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 fremlagte 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 rasjonal-

isering. 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.

§ 33.

Protokoller og rapporter (se side 117).

Over utvalgets rådslagninger føres protokoll. Utdrag av protokollen skal tilstilles bedriftsledelsen, medlemmene av bedriftsutvalget 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 flest mulig av dem som arbeider i bedriften 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.

§ 34.

Lønns- og arbeidstidsspørsmål (se side 118).

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 være adgang til generelt å drøfte arbeidstidsspørsmål og innføring av alminnelige lønns- og akkordsystemer. Avtale om dette kan ikke treffes av utvalget.

Kap. 13.

Avdelingsutvalg.

§ 35.

Opprettelse (se side 118).

Ved bedrifter som har mer enn 200 ansatte og som har selvstendige avdelinger *under egen ledelse med myndighet til å treffe avgjørelser i spørsmål vedrørende avdelingen*, bør det opprettes avdelingsutvalg.

Avdelingsutvalg bør også opprettes ved mindre bedrifter som har selvstendige avdelinger som nevnt i 1. ledd, hvis disse er geografisk spredt eller det av andre grunner er naturlig med egne avdelingsutvalg.

Avdelingsutvalg kan også opprettes ved avdelinger som ikke er av den art som nevnt i de 2 foregående ledd.

§ 36.

Sammensetning, valg og stemmerett m. v. (se side 119).

Partene på bedriften kan treffe avtale om avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett, om funksjonstid og om avdelingsutvalgenes ledelse; dog skal et medlem utpekt av avdelingsledelsen, hovedtillitsmannen ved avdelingen og et medlem utpekt av avdelingens formenn, være selvskrevne medlemmer av utvalgene.

Til møtene bør dessuten innkalles eventuelle andre

representanter fra avdelingene, avhengig av hvilke saker som skal behandles.

§ 37.

Avdelingsutvalgenes arbeidsområde (se side 119).

Avdelingsutvalgene kan på eget initiativ behandle spørsmål som nevnt i § 32, for så vidt problemene angår utvalgets egen avdeling. Spesielt bør de behandle rasjonaliseringsprosjekt og spørsmål som har sammenheng med avdelingens daglige drift og planene for avdelingens fremtidige utvikling. Avdelingsutvalget skal dessuten behandle saker som blir forelagt det fra bedriftsledelsen eller bedriftsutvalget. § 34 får tilsvarende anvendelse.

Saksbehandlingen bør så vidt mulig foregå på grunnlag av de skriftlige underlag og eventuelle produksjonsplaner og budsjetter som avdelingsledelsen benytter.

Utvalgene skal være rådgivende for avdelingens ansvarlige ledelse og rapportere direkte til denne.

Når avdelingsutvalget har fremmet forslag i en sak, har utvalget krav på bedriftsledelsens begrunnede standpunkt til forslaget.

I saker som egner seg for avgjørelse på avdelingsplanet kan bedriftsledelsen gi utvalgene myndighet og ansvar til innenfor et fastlagt mandat å treffe beslutninger som utvalgets medlemmer er enige om.

Avdelingsutvalget skal også gi rapport om sin virksomhet til bedriftsutvalget.

§ 38.

Avdelingsutvalgenes møter (se side 120).

Møte skal holdes minst én gang pr. måned med mindre de selvskrevne representanter er enige om noe annet. Reglene i § 31 om sakliste og i § 33, 1. og 2. ledd, om protokoller og rapporter, får tilsvarende anvendelse.

Det påhviler avdelingsutvalgets medlemmer å sørge for en best mulig informasjon til *flest mulig* av avdelingens ansatte om saker som har vært behandlet.

Kap. 14.

Bedriftskonferanser (se side 120).

§ 39.

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. 15.

Samarbeidsrådet.

§ 40.

Opprettelse (se side 121).

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 (se side 121).

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 behand-

ling. 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 sammensettning 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. (se side 122).

Rådet fastsetter selv sin forretningsorden. Dets arbeid ledes av en formann, som velges vekselvis av N.A.F. 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 N.A.F. og LO med en halvpart hver. Disse organisasjoner fastsetter også budsjettet etter forslag fra Rådet.

Informasjonsmøter og konsernutvalg.

§ 43.

Informasjonsmøter (se side 122).

Det bør én gang i året holdes informasjonsmøter for de ansatte ved bedriften eller dens enkelte avdelinger hvor bedriftsledelsen gir en generell orientering om bedriftens forhold og fremtidsutsikter. Hvis bedriftsutvalget finner det ønskelig, kan informasjonsmøter holdes oftere.

§ 44.

Konsernutvalg (se side 122).

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i Hovedavtalens §§ 9 og 32. En slik form for samarbeid kan foregå enten ved

- a) at det i konserner med bedrifter som nytter felles overenskomst etableres et koordinerende tillitsmannsutvalg. Utvalget skal ha drøftelser med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og skal bestå av de stedlige formenn i tillitsmannsutvalgene, eller
- b) at det opprettes et utvalg hvor representanter for arbeidernes tillitsmenn og for de øvrige grupper som er nevnt i Hovedavtalens § 26 kan komme sammen med representanter for konsern- og bedriftsledelsen og diskutere de spørsmål som er nevnt i § 32 og som har felles interesse. Slike møter skal holdes minst én gang i året, eller
- c) at en finner andre tilsvarende samarbeidsformer.

De stedlige parter med bistand av organisasjonene søker å finne fram til hensiktsmessige former for slikt samarbeid.

De ordninger partene måtte bli enige om skal ikke gripe inn i den vanlige fremgangsmåte for behandling av tvister, — jfr. Hovedavtalens § 2.

Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for hovedorganisasjonene til endelig avgjørelse.

Merknad:

Med konserner menes i denne forbindelse:

«Sammenslutninger av juridiske og/eller administrative selvstendige enheter (f. eks. aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.»

FELLESERKLÆRING OM ØKT UTDANNELSE OG OM PERMISJON I DEN FORBINDELSE

Norsk Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdannelse har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Både allmennutdannelse, yrkesopplæring, voksenopplæring og omskolering må ses under denne synsvinkel.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte.

Hvis det i forbindelse med utdannelse, som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Også i forbindelse med annen utdannelse som er av betydning for vedkommendes videre utvikling, bør bedriftene vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

Del C.

FELLESBESTEMMELSE (se side 123).

§ 45.

Tolkningsvister.

Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare N.A.F. og LO.

Varighet.

Denne avtale, som trer i kraft 1. februar 1974, gjelder til 30. juni 1977 og videre 2 år av 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 N.A.F. 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.

Oslo, den 11. desember 1973.

NORSK ARBEIDSGIVERFORENING

Kaare N. Selvig. Arne Brath. Andreas Nome.
Gunnar Jacobsen. Ragnar Jahnsen. Tor Seim.
Halvard Beck-Hansen. Vilhelm Dahl. Just Ebbesen.
Joh. Fr. Hansen. Tor Rynning Nilsen. Øyvind Skard.
Kåre D. Nielsen. Pål Kraby. Arne Jacobsen.
Emil Bruusgaard. Ole Steen. Joachim Rønneberg.
Andreas Schjoldager. J. Skau-Jacobsen.

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Tor Aspengren. Odd Højdahl. Leif Haraldseth.
Liv Buck. Evy Buverud Pedersen. Olaf Sunde.
Steinar Halvorsen. Tore-Jarl Christensen. Leif Andresen.
Øysten Larsen. Finn Nilsen. Walter Kolstad.
Leif Skau. Otto Totland.

Kommentarer til HOVEDAVTALEN av 1974.

Hovedavtalens Del A gjelder bare for Landsorganisasjonen og de forbund som står tilsluttet Landorganisasjonen. Den omfatter bare de organiserte arbeidere.

Når det gjelder Del B er det også bare Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening som er parter i denne avtalen, jfr. kommentarene til § 47. Denne delen omfatter imidlertid alle arbeidstakere uten hensyn til deres organisasjonsforhold. For øvrig bemerkes at Del B bare gjelder for industri- og håndverksbedrifter på samme måte som den tidligere avtale om produksjonsutvalg mellom Landsorganisasjonen og Norsk Arbeidsgiverforening. Disse organisasjoner kan imidlertid når som helst ta opp forhandlinger om å gjøre Del B gjeldende eller tilpasset for andre deler av næringslivet. Det vises for øvrig til merknaden til § 48.

Kap. 1.

Til § 1:

Bestemmelsen tariffester den frie organisasjonsrett omfattende:

- Retten til å organisere seg.
- Retten til å være organisert og
- 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 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 § 2 er det tariffestet 3 viktige ting:

1. At tvist om forståelsen av en tariffavtale eller om krav som bygger på en tariffavtale ikke må søkes løst gjennom arbeidskamp i tariffperioden. Dette gjelder ikke bare 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 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 rett og plikt til å forhandle. Dette gjelder så vel for bedriften som for de organiserte arbeidstakerne ved den.
3. Bestemmelsen fastsetter regler for hvorledes man 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 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 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.

Det er ikke 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.

Kap 3.

Til § 3.

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.

Til § 4.

Denne bestemmelse gir nærmere regler om antallet tillitsmenn som de organiserte arbeidstakere har rett til å velge, og om framgangsmåten ved valgene. Det er bare arbeidstakere organisert i LO som har rett til å delta i valget av tillitsmenn. Ved beregningen av antallet tillitsmenn som skal velges, skal det ses bort fra arbeidstakere som er organisert i forbund som ikke står tilsluttet LO, mens helt uorganiserte arbeidstakere skal regnes med. Disse uorganiserte som regnes med, 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 er uten betydning.

Skulle det bli påstått at et valg ikke gir fullgyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidstakerne, kan dette 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.

Dersom arbeidstakerne har valgt formannen for tillitsmannsutvalget på den måte som er foreskrevet i § 4. nest siste avsnitt, så kommer den valgte formannen utenom og i tillegg til de valgte tillitsmenn etter første og annet avsnitt.

Til § 5.

Bestemmelsen setter 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 20 år.

Fra denne bestemmelse gjelder det unntak at unge arbeidstakere under 18 år har rett til å velge 1 representant som kan være under 20 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. Bestemmelsene gjelder også hvor flertallet av bedriftens arbeidstakere er under 18 år, men i slike tilfeller kan spørsmålet om 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. 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.

Det er ikke 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 undergrave hele tillitsmannsinstitusjonen og tillitsmennenes status.

Kap. 4.

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

Ved revisjonen i 1969 fikk man presisert at tillitsmannen også er representant for sin organisasjon på bedriften.

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 lar tillitsmennene utføre sitt arbeid på hel- eller deltid.

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. Blir tillitsvervet utført på hel- eller deltid, skal tillitsmannen godtgjøres for dette på basis av vedkommendes faktiske fortjeneste.

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 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 arbeidstakere 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 arbeidstakeren, men også i orienteringer som de gir arbeidskameratene og egne organisasjoner, å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid.

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

Disse plikter 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.

Bestemmelsene i 2. og 3. ledd om orientering i forbindelse med nyansettelser tar direkte sikte på å styrke organisasjonene og tillitsmennenes stilling.

Etter revisjonen i 1973 er det nå en tariffplikt for bedriften å presentere nyansatte for tillitsmannsutvalgets formann og eventuelt for vedkommende gruppetillitsmann. Gjennom den umiddelbare kontakt som på denne måte skapes mellom tillitsmennene og de nyansatte, vil tillitsmennene umiddelbart etter ansettelsen kunne gi de nyansatte informasjon om organisasjonens stilling i bedriften. Det er viktig at tillitsmennene benytter seg av denne anledning til å gi alle nyansatte fyldige og korrekte opplysninger om organisasjonen og dens virksomhet slik at disse straks blir klar over den betydning det har for dem å være organisert.

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 arbeidstakere 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. Det må 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. Samme plikt til å avgi svar uten ugrunnet opphold har arbeidsgiverens representant etter Hovedavtalens § 8, nr. 2, overfor tillitsmennene 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 om at det skal opparbeides en virkedag med forlenget arbeidstid på andre dager. I slik avtale kan det 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 andre organer har man i første rekke hatt for øye slike organer som verneombud og verneutvalg.

Punkt 5.

Gjennom bestemmelsene i dette punkt tar man sikte på å beskytte de ansatte mot misbruk av den personalarkivordningen som man har ved den enkelte bedrift.

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.

Denne bestemmelse åpner adgang for tillitsmannsutvalget til å holde møter i arbeidstiden på nærmere fastsatte vilkår.

Det må for det første gjelde behandlingen av en sak vedrørende lønns- og arbeidsvilkår. Dette behøver ikke nødvendigvis være en tariffsak slik begrensningen var fram til revisjonen i 1969. Det kan eksempelvis være et viktig sikkerhetsspørsmål, eller andre spørsmål som har tilknytning til arbeidsforholdene generelt. Derimot går

rene interne organisasjonssaker ikke inn under bestemmelsen.

Saken som skal behandles må videre gjelde vedkommende bedrift. De stedlige parter må videre være enige om at saken er særlig viktig og krever omgående behandling. Tillitsmennene må på forhånd henvende seg til bedriften med anmodning om å få avholdt et slikt møte. Samtidig må de gi de nødvendige opplysninger om hva saken gjelder. Bedriftens ledelse har bare adgang til å avslå en slik anmodning dersom særlige viktige produksjonsmessige grunner er til hinder for et møte. Det er således ikke tilstrekkelig for en nektelse at det kan skapes produksjonsmessige vanskeligheter.

Det er på det rene mellom hovedorganisasjonene at dersom samtlige vilkår etter bestemmelsen er til stede for at slike møter skal kunne avholdes, så kan ikke bedriften nekte å gi sitt samtykke.

Punkt 5.

Tillitsmenn i LO og i fagforbund hadde 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.

Ved revisjonen i 1969 fikk man en utvidelse av bestemmelsen slik at den nå også gjelder for deltakelse i faglige delegasjoner. Bakgrunnen er at det etter hvert er blitt mer vanlig at tillitsmennene blir tatt med for å representere sitt forbund eller forening på internasjonale kongresser, møter eller kurs.

Retten til tjenestefrihet for å delta i fagkurs eller annen opplysningsvirksomhet ble i 1969 utvidet til også å gjelde andre enn valgte tillitsmenn. Utvidelsen er begrenset til å gjelde arbeidstakere som man ønsker å skolere med sikte på senere rekruttering til tillitsverv. I disse tilfelle behøver ikke bedriften å påvise noen tvingende grunn for et avslag, jfr. uttrykket «rimelig utstrekning». Bestemmelsen må fortolkes og praktiseres på bakgrunn av at begge parter er interessert i at tillitsmennene til enhver tid får den beste skolering.

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 § 7 a.

Under punkt 2 er verneombudene gitt myndighet til å stanse arbeidet under visse forhold. Disse forhold er følgende:

1. For det første må det på arbeidsplassen være inntrådt en situasjon som medfører umiddelbar og alvorlig fare for arbeidstakernes liv og helse.

2. Dernest må situasjonen være den at det ikke er anledning til å forelegge saken for arbeidsgiveren eller dennes representant.

Dersom situasjonen er den at verneombudet kan forelegge saken for arbeidsgiveren eller dennes representant, har verneombudet ikke rett til å stanse arbeidet. Det er da arbeidsgiverens ansvar om arbeidet skal fortsette eller ikke.

Dersom et verneombud har stanset arbeidet i medhold av denne bestemmelsen, må dette forelegges arbeidsgiveren eller dennes representant snarest mulig og det er da denne som treffer den endelige avgjørelse med hensyn til hva som skal gjøres.

Dersom et verneombud gjør bruk av denne sin rett, bør vedkommende sette opp et skriftlig notat om de forhold som har gjort det nødvendig for verneombudet å gripe inn på denne måten.

Er verneombudet av den oppfatning at et arbeid bør stanses fordi det medfører umiddelbar og alvorlig fare for arbeidstakernes liv og helse på grunn av manglende vernetiltak men arbeidsgiveren eller dennes representant er av en annen mening, bør disse i fellesskap på stedet sette opp en protokoll hvor de grunngir sine standpunkter.

Det gjøres spesielt oppmerksom på at den myndighet et verneombud har til å stanse et arbeid etter denne bestemmelsen, ikke er betinget av at det foreligger overtredelse av noe påbudt vernetiltak. Det er tilstrekkelig at det er inntrådt en situasjon som kan medføre umiddelbar og alvorlig fare for arbeidstakerne.

I punkt 3 er verneutvalgenes stilling styrket på den måten at verneutvalgene er gitt beslutende myndighet når det gjelder iverksettelse av vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Det er således ikke nok at det er et flertall i verneutvalget for å iverksette slike vernetiltak. Det kreves videre at de beslutninger som det måtte være enighet om, må ligge innenfor en fastsatt budsjettramme. Størrelsen av denne budsjettram-

men er det bedriftsledelsen som fastsetter. Det er imidlertid ingen plikt for bedriftsledelsen å fastsette en slik budsjettramme, slik at bestemmelsen bare får praktisk betydning i de tilfeller hvor bedriftsledelsen har fastsatt slik ramme.

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.

Den godtgjørelse tillitsmennene skal ha, skal avtales på den enkelte bedrift med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste. Det er bare når enighet om godtgjørelsens størrelse ikke oppnås at den tid som medgår til slike avtalte forhandlingsmøter skal godtgjøres på samme måte som for helgedager og 1. og 17. mai (A-ordningen).

På forespørsel ble det under forhandlingene i 1973 bekreftet fra Norsk Arbeidsgiverforening at meningen var at man gjennom stedlige forhandlinger skulle finne fram til en størrelse av godtgjørelsen med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste og at Arbeidsgiverforeningen ville være behjelpelig med at så skjedde, slik at man ikke kunne omgå denne bestemmelsen med bare å si at man ikke ble enige og dermed falle tilbake på de satser som gjelder for helgedager og 1. og 17. mai etter A-ordningen.

Dette er den 7. desember 1973 bekreftet av Norsk Arbeidsgiverforening i sålydende brev:

«Landsorganisasjonen i Norge,
Youngs gt. 11,
Oslo 1.

§ 8, pkt. 1, 2net ledd i forslaget til ny Hovedavtale.

Under henvisning til det tilsagn vi ga under hovedavtaleforhandlingene og til telefonsamtale i dag med høyesterettsadvokat Olaf Sunde, skal vi få bekrefte forutsetningen om at det på de enkelte bedrifter skal føres reelle forhandlinger med sikte på at tillitsmennenes godtgjørelse fastsettes med utgangspunkt i den

faktiske fortjeneste. Vi bekrefter likeledes at Norsk Arbeidsgiverforening vil hjelpe til med at så skjer hvis det skulle oppstå vanskeligheter.

Med hilsen
NORSK ARBEIDSGIVERFORENING
Kaare N. Selvig (s.)»

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.

Det skal også betales godtgjørelse for deltakelse i bedriftskonferanser, jfr. § 39.

Dessuten skal det svares godtgjørelse til bedriftsutvalgets formann og/eller sekretær dersom disse har tjenestefri for å utføre sine oppdrag. Slik godtgjørelse kan i så tilfelle bli aktuell selv om det ikke gjelder deltakelse i møter, men f. eks. nødvendige forberedelser. Også verneombudene skal ha slik godtgjørelse for den tid som går med til å utføre verneteknisk kontroll dersom denne kontroll utføres i forståelse med bedriftsledelsen.

Etter merknaden til § 8 er det 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.

Punkt 2.

Man hadde tidligere enkelte eksempler på at det kunne være vanskelig å få avholdt møter med arbeidsgiverens

ansvarlige representant etter denne bestemmelse under henvisning til at vedkommende var opptatt med andre gjøremål, f. eks. reiser eller liknende. For å rette på dette har man nå fått inn bestemmelse om at det også skriftlig skal gis melding om vedkommende som er hans stedfortreder. Dette er gjort for at bedriften alltid skal ha en representant som tillitsmennene kan holde seg til.

Punkt 3.

På grunn av gjentatte klager over at de som møtte fra bedriftsledelsen til forhandlingsmøter ikke hadde fullmakt til å føre reelle forhandlinger, er det nå gjort til en tariffplikt både for bedriftens og for arbeidstakerens representanter å ha slike fullmakter at de kan føre reelle forhandlinger. Dette går dog ikke så langt at de ved dette er tariffforpliktet til å måtte ta standpunkt til saken på stedet. Tillitsmennene har således etter § 6 punkt 3 fortsatt rett til å legge saken fram for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til den. På samme måte kan bedriftsledelsens representant etter § 8 punkt 2 foreta nærmere undersøkelser før han på bedriftens vegne tar endelig standpunkt til saken.

Til § 9.

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

Paragrafen innledes med en erklæring om at N.A.F. 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 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, slik at bestemmelsene har i praksis blir etterlevet 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 oppfordrer til et slikt samarbeid at de ansatte gjennom sin erfaring og sin innsikt kan være med på å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene 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 positiv overfor de ansattes syn og tar hensyn til dette.

Ved den tilføyelse som ble gjort til denne erklæringen i 1973 er det nå ikke bare hensynet til bedriftens effektivitet og konkurransevne som det er lagt vekt på, men like meget betydningen av å utforme en mer tilfredsstillende arbeidsplass og en organisasjon av arbeidet som både tilfredsstiller ønskemålet om effektivitet og den enkelte arbeidstakers behov for selvutvikling og en tilfredsstillende arbeidsplass.

Punkt 1.

Etter dette punkt plikter bedriften å holde tillitsmennene orientert om bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling. Dette er ikke bare en nødvendig forutsetning for et godt tillitsforhold på arbeidsplassen. Det er også en nødvendig forutsetning for at tillitsmennene skal kunne yte positivt bidrag i sitt arbeid med bedriftsledelsen.

Bedriften skal også orientere om de alminnelige lønnsforhold i bedriften. Det tas her sikte på rent generelle orienteringer. Disse informasjoner vil så kunne danne grunnlag for tillitsmennenes løpende vurdering av bedriftens lønnspolitikk.

Bedriftsledelsen har etter dette punkt 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 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 tillitsmennene kan kreve særskilte møter etter Del A ved-

rørende 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.

Også når det gjelder saker 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.

Dersom bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til tillitsmennenes anførelser 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 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. 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.

Det har fra tid til annen forekommet at bedrifter har forsømt den informasjonsplikt som de har etter bestemmelsene i Hovedavtalens § 9 punkt 2. I slike tilfeller har man ikke hatt noe reaksjonsmiddel. Det nye 3dje avsnitt som nå er tatt inn i Hovedavtalens § 9 punkt 2 gjør det til en tariffplikt for bedrifter som ikke oppfyller sin informasjonsplikt etter de 2 første leddene under punkt 2, å betale de arbeidstakere som sies opp 2 måneders lønn, d.v.s 2 måneder vanlig fortjeneste, regnet fra og med den dag tillitsmennene ble informert om oppsigelsene. Dette gjelder selv om fratredelse skjer på et tidligere tidspunkt.

I nest 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 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 irtteføres søksmål om usaklig oppsigelse etter Arbeidervernlovens § 43.

Arbeidstakere som må fratse på grunn av innskrenkninger, har etter bestemmelsen i 5te avsnitt under punkt 2 en tariffrett på å bli gjeninntatt ved nyansettelser. Denne tariffrett gjelder bare for det første året etter at innskrenkningene ble gjennomført. Bedriften kan etter denne bestemmelsen ikke forbigå de som har fortrinnsrett, uten at det foreligger reell saklig grunn for dette.

Det er i denne forbindelse verd å merke seg at det på forhånd skal konfereres med tillitsmennene om nyansettelser i denne tidsperioden slik at tillitsmennene vil ha anledning til å påse at denne fortrinnsretten ikke blir fraveket uten at det virkelig foreligger saklig grunn for det.

Punkt 3.

De bestemmelser som er gitt i punkt 3 gjelder bare selskaper. Hvis 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 daglige leder som er den som det påligger å kalle inn partene og å arrangere kontaktmøtene.

Ved revisjonen i 1969 fikk man inn en positiv bestemmelse om at bedriftens ansvarlige leder eller hans stedfortreder skal delta i disse kontaktmøtene. Bakgrunnen for dette var at man fra enkelte bedrifter hadde erfaring for at den daglige bedriftsledelse ikke var til stede under disse møtene. Man fikk derfor ikke fra tillitsmennes side det utbytte av drøftelsene som man hadde tatt sikte på.

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 fratze stillingen som tillitsmann kan settes fram av N.A.F. overfor LO på de i § 10 angitte vilkår. Disse vilkår er at det gjøres gjeldende 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 N.A.F. 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 fratze 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 fratze som tillitsmann, så berører ikke dette hans stilling som arbeidstaker ved bedriften. Han må fratze 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 fratze. 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 N.A.F. spørsmålet om vedkommendes fortsatte status som representant for bedriftsledelsen overfor arbeidstakerne.

Dersom Landsorganisasjonen reiser en slik sak overfor N.A.F., 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 tillitsmennes 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, verneombud eller de ansattes medlem av styret eller bedriftsforsamling.

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

1. Oppsigelse eller avskjedigelse kan ikke foretas uten saklig grunn.

I motsetning til hva som gjelder etter Arbeidervernlovens § 43, er det ikke noen betingelse for å gå inn under dette oppsigelsesvern at vedkommende har nådd noen viss alder eller har vært ansatt sammenhengende i bedriften en viss minstetid.

Hva som er saklig grunn, må avgjøres ut fra en konkret vurdering av alle foreliggende omstendigheter i hvert 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 Arbeidervernlovens § 10 er vernet mot

usaklig oppsigelse uten hensyn til alder eller tjenestetid.

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

Denne 4-ukersfristen gjelder bare 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 som for de øvrige arbeidstakere.

Det skal ved slike oppsigelser likevel legges spesiell vekt på den spesielle stilling vedkommende har.

3. Før arbeidsgiveren går til oppsigelse eller avskjedigelse av en tillitsmann, verneombud, medlem av styret eller bedriftsforsamling, 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 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 fratres stillingen ved oppsigelsestidens utløp. Dette gjelder selv om oppsigelsen er usaklig og det blir iretteført søksmål mot bedriften i den anledning.

Gjelder oppsigelsen en tillitsmann, et verneombud, medlem av styret eller bedriftsforsamling, 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 Arbeidsretten 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. Dersom fristen oversittes, så må vedkommende fratre ved oppsigelsesfristens utløp selv om det reises retts sak angående oppsigelsens saklighet. 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 N.A.F. Mens de øvrige bestemmelser som man har i § 11 bare gjelder styremedlemmer, medlem av bedriftsforsamling og tillitsmenn, så gjelder nest siste avsnitt ikke bare disse 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 N.A.F. 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 fratrudd 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, verneombud, styremedlem eller medlem av bedriftsforsamling, 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 disse 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 fra sine tariffmessige forpliktelser ved ensidig organisatoriske disposisjoner. Tillitsmenn, verneombud, styremedlemmer og medlem av bedriftsforsamling, 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. Særavtalene må 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.

Oppsigelse av en særavtale må være skriftlig for å være gyldig.

Punkt 4.

Man skal i § 12 særlig merke seg dette punkt.

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 organisasjonsmessige 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.

Gjennom det nye annet ledd som er tilføyd denne bestemmelsen ved Hovedavtalerevisjonen 1973, er det nå åpnet mulighet for også å kunne få brakt slike særavtaler til opphør ved tariffperiodens utløp. Vilkåret for dette er at det etter særavtalens inngåelse har funnet sted endringer i de forhold som lå til grunn for sær-

avtalen og at det ikke oppnås enighet verken på det stedlige eller organisasjonsmessige plan under de forhandlinger som opptas i den anledning. I så tilfelle kan hver av de lokale parter bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid. Oppsigelsesfristen er i tilfelle den samme som gjelder for hovedoverenskomsten.

I siste avsnitt under dette punkt er det foreskrevet at annet avsnitt kommer i tillegg til den rett partene har etter tariffavtale til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler. Dette innebærer at dersom man står overfor endrede forhold i form av nye maskiner eller metoder og det foreligger tariffbestemmelse om forhandlinger og voldgiftsbehandling på grunn av slike forhold, så kan partene ikke bringe særavtalen til opphør etter bestemmelsene i annet avsnitt, men må benytte den tariffestede voldgiftsbehandling. Bestemmelsen i annet avsnitt vil således alene få selvstendig betydning der hvor det ikke i tariffavtalen måtte foreligge noen slik bestemmelse om voldgift eller de endrede forhold har sin grunn i forhold som ikke omfattes av en slik voldgiftsbestemmelse.

Punkt 5.

Dersom en særavtale blir sagt opp slik at den løper ut mens den organisasjonsmessige tariffavtale for bedriften fremdeles består, uten at særavtalen blir avsløst 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 særavtaler, 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 oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet forøvrig 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 oppfatningen i arbeidslivet eller i samfunnslivet forøvrig 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 opptreden 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 opptreden, og får anvendelse også om den utilbørlige opptreden har funnet sted utenfor arbeidsplassen og i fritiden.

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 situasjon 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 § 13 a.

Arbeidervernlovens § 44 a) gjelder omplassering og gjennomføring av særlige arbeidsordninger for eldre arbeidere og arbeidere som ikke er helt arbeidsføre. Bestemmelsene i § 13 A tar sikte på en nærmere utdyping av lovens bestemmelser og særlig på å trekke tillits-

mennene inn i de undersøkelser som skal foretas om hvorvidt forholdene innenfor den enkelte bedrift ligger til rette for gjennomføringen av slike ordninger.

I siste avsnitt er det gjort til en tariffplikt å gjennomføre slike andre ordninger under forutsetning av at partene på det stedlige plan etter de undersøkelser som disse har foretatt, er enige om at forholdene ved bedriften ligger slik til rette at arbeidstakerens anmodning kan imøtekommes og det ikke foreligger medisinske hindringer for dette. Det bemerkes at en medisinsk erklæring fra bedriftslegen ikke kan overprøves og tilsidesettes verken av bedriftsledelsen eller de ansatte.

Til § 14.

De bestemmelser denne paragraf inneholder gir regulerende 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 permittering.
4. De permitterte arbeidstakeres rettsstilling 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 oppsigelse 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. Etter a) kan bedriften 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 permitterte 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 bestemmelse i Arbeidervernloven heter det:

«Nødvendiggjør ulykker, naturomstendigheter eller andre uforutseelige hendinger at driften helt eller delvis må innstilles, og arbeiderne derfor sies opp, kan oppsigelsesfristen overfor arbeidere ved det arbeid 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 beskjeftige 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 hendelse og et hvilket som helst forhold, men det stilles det kvalitetskrav at 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 beskjeftiges. 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 arbeidstakere 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 arbeidstakere 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 Hovedavtalen, 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 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. Varslet kan i slikt tilfelle være betinget.

Bedriftens adgang til å fravike Hovedavtalens bestemmelse 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 arbeidstakere enten i deres ordinære arbeid eller annet arbeid, 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 varselfristenes 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 beskjeflige 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 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 framgangs-
måte som skal nyttes dersom en bedrift vil permittere sine arbeidstakere. Etter disse bestemmelsene har be-

driften 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 forskrifter 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 arbeidsløysetrygd 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 beskjef-tige 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 opp-sigelsestiden 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 permitterings-tiden, så vil han ikke ha krav på lønn i lovlig/avtale-messig oppsigelsestid.

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

Merknader:

1. Det var tidligere tariffestet under denne merkna-den at reglene i § 14 ikke gjaldt for arbeidstakere som tilsies og avyses innenfor typiske sesongindu-strier. Ved Hovedavtalerevisjonen i 1973 ble denne bestemmelsen endret slik at det nå er utvetydig uttalt at reglene i Hovedavtalens § 14 gjelder også for de typiske sesongindustrier med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Det må så-ledes enten være direkte tariffavtalt at reglene i § 14 ikke skal gjelde eller foreligge fast praksis for dette dersom disse ikke skal få anvendelse for de typiske sesongindustriene.

Under Hovedavtalerevisjonen i 1973 ble det di-rette uttalt fra begge parter at målsettingen er at de unntak som gjelder i henhold til «fast praksis» skal tariffestest slik at man i framtiden kommer over på det plan at reglene i § 14 gjelder for all sesongindustri med mindre det foreligger utryk-kelig tariffavtale om noe annet.

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 ar-beidsgiver.

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 permisjonstiden må være saklig etter Arbeidervernlovens § 43, og at Arbeidervernlovens § 43 også kommer til anvendelse dersom en arbeidstaker etter permisjonstidens utløp ikke blir gjeninntatt.

Det kan også tenkes at permitteringen er foretatt i slik strid med gjeldende regler, at selve permitteringen 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.
6. De organiserte arbeidstakerne har etter denne bestemmelsen tariffestet rett til å få tjenestefri for ivaretagelse av offentlig 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 innskrenk-

ning i leveringen av elektrisk kraft. Bestemmelsen omfatter således ikke strømtans 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 arbeidstiden 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 én 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 lover og 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 N.A.F. 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.

Twist om slikt spørsmål skal avgjøres av en nemnd. Nemnda skal bestå av en representant fra hver av de 2 partene og en nøytral oppmann.

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 N.A.F. 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 N.A.F. 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 twist om bedriftens art, men spørsmålet om hvilken av flere mulige tariffavtaler bedriften skal føres inn under. Den rangordning som er foreskrevet, kan fravikes, 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 slik nemnd som nevnt foran under punkt 1.

Punkt 4.

I dette punkt reguleres de forhold hvor vedkommende tariffavtales lønssatser ikke naturlig kan anvendes umiddelbart, eller hvor tariffavtalen mangler lønssatser 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 punkt 1.

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 N.A.F.

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 1 ovenfor, dersom partene ikke blir enige. Nemnda kan ikke fastsette etterbetaling for lengre tid tilbake enn én 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.

N.A.F. 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 N.A.F. 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 § 18 a.

Det kan forekomme at endringer i produksjonens art, arten av utførelsen av arbeidet eller arbeidsforholdene medfører at den tariffavtale som er gjort gjeldende ikke lenger er den som passer best på bedriften, men at det etter de retningslinjer som er gitt i § 18 ville ha vært mer naturlig å henføre bedriften under en annen tariffavtale. Bestemmelsene i § 18 A tar sikte på å åpne adgang til i slike tilfeller å få gjort gjeldende på bedriften den tariffavtale som det på grunn av de endrede forhold er naturligst å nytte etter bestemmelsen i § 18.

Til § 19.

Mens § 18 regulerer det forhold at en bedrift melder seg inn i N.A.F. 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 lønssatser for disse. 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 N.A.F. Med henblikk på slike situasjoner er N.A.F. 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 N.A.F. i løpet av en tariffperiode eller for arbeidere som trer inn i LO i løpet av en tariffperiode. Det forekommer at et medlem av N.A.F., som har vært henført under en bestemt tariffavtale, ikke lenger har organiserte arbeidstakere. Bedriften blir da normalt strøket som part i vedkommende avtale ved tariffrevisjonen, men blir fortsatt stående som medlem av N.A.F. Hvis arbeidstakerne i en slik bedrift senere atter organiseres og tariffavtale igjen skal opprettes, passer hverken § 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 tariffestest det mellom N.A.F. 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.

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 N.A.F.

Det bemerkes at LO også kan erklære sympatistreik en bedrift som ikke står som medlem av N.A.F., men LO blant N.A.F.s medlemmer til støtte for lovlig konflikt ved 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 N.A.F.s tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

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.

Til § 23.

Bakgrunnen for denne bestemmelsen er den situasjon man møter innenfor enkelte industrier hvor de tekniske forhold ligger slik an at stans i bedriften kan medføre store tekniske problemer eller det kan dreie seg om en konkret mulighet for betydelig materiell skade eller direkte fare for menneskeliv dersom nedkjøringen ikke skjer på den riktige måte. Som eksempler kan nevnes de store ovner innenfor elektrokjemisk eller elektrometallurgisk industri. Slike problemer kan man også møte innenfor treforedlingsindustrien, teglverk, industri og enkelte andre områder. Den nedkjøring som her har vært nødvendig av driftsmessige og produksjonsmessige forhold, har gjerne vært ordnet ved at de enkelte avdelinger eller forbund har gitt tillatelse til at arbeidet har kunnet fortsette en tid ut over den fastsatte dato for en arbeids-

nedleggelse. De samme driftsmessige og produksjonsmessige forhold kan også føre til at bedrifter for å kunne igangsette arbeidet igjen etter konflikten innen rimelig tid, er nødt til å få enkelte arbeidere til å begynne før. I enkelte tilfelle kan det også bli spørsmål om at enkelte arbeider under hele konflikten. Dette vil spesielt være tilfelle der hvor det er spørsmål om å avverge fare for menneskeliv eller større materiell skade.

Hovedorganisasjonene er gjennom denne bestemmelse man nå har fått, fortsatt av den oppfatning at slike dispensasjoner skal skje gjennom avtaler mellom de direkte overenskomstparter. Når det er tatt inn en bestemmelse i Hovedavtalen, er det bare for å markere at begge parter er interessert i at arbeidet så vidt mulig kommer i gang igjen på normal måte etter en konflikt.

Kap. 11.

Til § 24.

Det er etter hvert blitt mer og mer vanlig med 14-daglig utlønning for time-, dag-, uke- og akkordlønnte arbeidere. Det er også blitt mer og mer alminnelig med utlønning over bank. Hvorvidt lønnen skal utbetales over bank, avgjøres av bedriftsledelsen. Bestemmelsen inneholder detaljerte regler om hvilke trekk som i så tilfelle kan foretas.

Dersom bedriften gjør bruk av utlønning over bank, har den tariffplikt til å foreta trekk av fagforeningskontingent for de organiserte arbeidstakerne dersom tillitsmennene setter fram krav om dette. Denne tariffplikten gjelder uansett hvor mange arbeidstakere som beskjeftiges ved bedriften. Gjør bedriften derimot ikke bruk av utlønning over bank, gjelder den tariffplikten bare for bedrifter som beskjeftiger mer enn 25 arbeidstakere.

Dersom tillitsmennene krever at bedriften skal foreta trekk av fagforeningskontingent, må de levere bedriften oppgave over de organiserte arbeidstakere som trekkordningen skal omfatte.

Det var tidligere foreskrevet at trekk av fagforenings-

kontingent måtte bygge på skriftlig fullmakt fra den enkelte arbeidstaker. Denne bestemmelsen er nå sløyfet. Fullmakt fra den enkelte arbeidstaker trenges derfor ikke lenger. Det er tilstrekkelig at tillitsmennene leverer en oppgave over de arbeidstakere som skal omfattes av trekkordningen.

Det er nå uttrykkelig tariffestet at utlønning over bank bygger på den forutsetning at arbeidstakerne kan disponere sine lønnskonti gebyrfritt ved bruk av sjekk.

Når spørsmålet om å innføre gebyr på sjekker har vært reist, så har dette sin grunn i at det har vært en tendens til å betale ubetydelige småbeløp med sjekker, noe som har ført til bruk av et unødig stor antall sjekker med den fordyrelse som dette har medført for bankens administrasjon. Det ville være ønskelig om de fagorganiserte var mer oppmerksom på dette og i større utstrekning enn tilfellet har vært tok ut runde beløp til bestrelse av slike småutgifter på samme måte som når man gjør bruk av postsparebank.

For fagbevegelsen er ikke spørsmålet om hvem som forvalter kapitalen uten betydning. Det samme gjelder de fagorganiserte. Også de vil ha innflytelse i den kredittinstitusjon hvor deres penger plasseres. Fagbevegelsen er eier av en bank — Landsbanken A/S. Den er imidlertid ikke tilstrekkelig utbygd til å kunne yte de fagorganiserte den service de har krav på over hele vårt vidstrakte land.

Landsorganisasjonen har derfor hatt kontaktmøter med Landsbanken A/S, Postsparebanken, Samvirkebanken og Sparebankforeningen i Norge. Som et resultat av disse kontaktmøtene er det opprettet en samarbeidsavtale mellom Arbeidernes Opplysningsforbund og Sparebankforeningen i Norge, med sikte på å informere om sparebankene og deres virksomhet og om de tjenester og den service sparebankene kan yte lønnskotokunder.

Landsorganisasjonen anbefaler sine medlemmer i den utstrekning det er mulig å bruke sparebankene. Når

sparebankene anbefales er årsaken å finne i deres demokratiske eier- og organisasjonsform. Her er det innskyterne som bestemmer, i motsetning til forretningsbankene.

DEL B.

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

1. At Del B bare gjelder for industri- og håndverk-bedrifter, men at det når som helst kan oppnas forhandlinger mellom LO og N.A.F. 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.

Ved Hovedavtalerevisjonen 1973 ble det tilføyd i innledningen til del B en direkte oppfordring om å finne fram til former for arbeidsorganisasjon og samarbeidsforhold som gir arbeidstakerne bedre muligheter for selv å være med på å utforme sitt arbeid og sin arbeidsplass. Riktig praktisert vil denne bestemmelsen kunne få meget stor betydning for arbeidsmiljøet og trivselen i den enkelte bedrift.

Kap. 12.

Til § 25.

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 § 25 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 informasjonen 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 ivare-

tas av bedriftsledelsen og tillitsmennene etter Del A i fellesskap. Bestemmelsen om dette finner en i § 24 c), protokolltilførsel.

Til § 26.

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 bedriftsutvalget.

Tidligere hadde man den regel at der hvor det var over 400 ansatte, skulle også nestformannen være selvskreven medlem av bedriftsutvalget. Av praktiske grunner kan det ved enkelte bedrifter være slik at man i stedet for nestformannen får et annet medlem av tillitsmannsutvalget som fast medlem, f. eks. sekretæren. Det er derfor nå åpnet adgang til en slik ordning.

Ved revisjonen i 1969 er bedriftsutvalgene ved bedrifter med mindre enn 100 ansatte utvidet slik at bedriften nå kan ha inntil 3 representanter mot tidligere 2, og 2 fra arbeiderne mot tidligere 1. Den ene av de 2 skal være formannen for tillitsmannsutvalget. Som tidligere har arbeidslederne og de tekniske og merkantile funksjonærer anledning til å velge en representant.

N.A.F. 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.

Til § 27.

De representanter for de ansatte som ikke er selvskrevne i bedriftsutvalget, skal velges. Valgene skal skje ved skriftlig og hemmelig avstemning. 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 stemmerettigede 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 tilsammen 1 (§ 26 b), så skal de ansatte arbeidere opptre samlet som en gruppe, arbeidslederne som en annen, og de tekniske og merkantile funksjonærer tilsammen 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 innkallelsen og møteledelsen. Blir de ikke enige, skal saken rapporteres til Samarbeidsrådet, som treffer bestemmelse om hvorledes valget skal ordnes. Samarbeidsrådets direktiver om dette er bindende for vedkommende gruppe.

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

Til § 28.

Den tidligere regel om at valgene skulle finne sted innen utgangen av kalenderåret er endret, idet valgene i fagforeninger først finner sted på nyåret.

Ved førstegangs-opprettelse av bedriftsutvalg finner imidlertid valg sted straks opprettelse er besluttet.

De medlemmer som er selvskrevne fordi de er tillitsmenn, fungerer som medlemmer av bedriftutvalgene 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.

Til § 29.

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 § 29 gjelder ikke de tillitsmenn som er selvskrevne medlemmer av bedriftsutvalgene. Dette kan ha praktisk betydning for bedrifter hvor arbeidere under 19 år har valgt én 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 § 26 d) kan ingen velges som representant utenfor den gruppe vedkommende tilhører. Dersom arbeiderne opptrer 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 § 26 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 § 30.

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 ett 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 § 30 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 § 31.

Hovedregelen 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 én 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 § 31 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 § 31. 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.

Til § 32.

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 N.A.F. 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 produksjons-evne 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 målsetning 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 § 32 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 saklisten. 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 selvstendig 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 én gang i året må legges fram:

- a) Et vinnings- og tapsregnskap,
- b) balanseregnskap,

og at så vel vinnings- og tapsregnskapet som balanse-regnskapet 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, transportmateriell 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 regelen 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 spesifikkasjon. Overstiger ikke det samlede pålydende av de aksjer og andeler selskapet har, 5 prosent av selskapets egen aksjekapital, kan spesifikkasjon 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 forsikringselskaper. 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, framgår av noen passivapost (jfr. første ledd nr. 4). Tilsvarende gjelder eiendeler som er kjøpt på avbetaling.

Bestemmelsene i 3.—5. ledd behøver ikke følges dersom det gis tilsvarende opplysninger i årsberetningen.

§ 84.

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 ban-

ker 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 § 33.

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.

For å understreke viktigheten av dette fikk man ved revisjonen i 1969 inn at resultatet av bedriftsutvalgets arbeid skulle gjøres kjent for flest mulig av de som arbeider i bedriften. Tilføyelsen er tatt inn for å få presisert at flest mulig trekkes aktivt med.

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 § 34.

Tidligere hadde bedriftsutvalgene adgang til å drøfte innføring av alminnelige lønns- og akkordsystemer på det generelle plan. Her har man nå fått en utvidelse slik at bedriftsutvalget også kan ta opp arbeidstidsspørsmål til generell drøftelse. Det kan her dreie seg om gjennomføring av skiftplan, avvikling av pauser og ferieordninger.

Man skal i det hele tatt merke seg at bedriftsutvalgene overhodet ikke har myndighet til på noe område å opptre, 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. 13.

Til § 35.

Ved revisjon av Hovedavtalen i 1965 fikk man etablert avdelingsutvalg. Hensikten med disse utvalg var at man på den måten skulle få en større kontaktflate for samarbeidsspørsmålene i bedriften. Avdelingsutvalgene arbeider ved siden av og i tillegg til bedriftsutvalgene, slik at man i tilfelle har både bedriftsutvalg og avdelingsutvalg.

Ved revisjonen i 1969 foretok man en del endringer i dette kapittel for å styrke avdelingsutvalgenes stilling. Mens det tidligere het at avdelingsutvalg kunne opprettes dersom partene på bedriften var enig om det, heter det nå at slike utvalg bør opprettes der hvor det er mer enn 200 ansatte. Likeledes bør det også opprettes avdelingsutvalg ved mindre bedrifter der hvor avdelingene er geografisk spredt eller det av andre grunner er naturlig med egne avdelingsutvalg. Om forståelsen av begrepet «selvstendig avdeling», henvises det som tidligere til Hovedavtalens § 9, punkt 1. Hvis det oppstår uenighet om opprettelse av avdelingsutvalg på en bedrift kan spørsmålet forelegges samarbeidsrådet til uttalelse.

Hensikten med 3dje avsnitt i § 35 er å gjøre det klart at det også kan opprettes avdelingsutvalg ved avdelinger som er av annen art enn de som er nevnt i 1. og 2. avsnitt. Grunnen til denne tilføyelsen er at man har erfaring for at systemet med avdelingsutvalg har virket så tilfredsstillende at man av denne grunn har villet henlede partenes oppmerksomhet på at det intet er til hinder for å opprette avdelingsutvalg også ved slike andre avdelinger.

Når det gjelder de øvrige paragrafer, vil vi bemerke følgende:

Til § 36.

Avdelingsutvalgenes sammensetning, valg og stemmerett m. v. var tidligere bundet til de samme regler som gjelder for bedriftsutvalg. Det er nå overlatt til partene på bedriften å treffe nærmere avtale om disse spørsmål. Hovedtillitsmannen ved avdelingen, et medlem utpekt av avdelingens formenn samt et medlem utpekt av avdelingsledelsen, er imidlertid selvskrevne medlemmer. Man bør også merke seg at andre kan innkalles fra avdelingen dersom saken som skal behandles tilsier dette.

Til § 37.

Med sikte på å styrke avdelingsutvalgenes stilling er det i denne bestemmelse angitt nærmere hvilke spørsmål utvalget på eget initiativ bør behandle. Det er spesielt nevnt rasjonaliseringsspørsmål, planene for framtidig utvikling og avdelingens daglige drift. Videre skal utvalget behandle saker som det blir forelagt fra bedriftsledelsen eller bedriftsutvalget.

Utvalgene skal også være rådgivende for avdelingens ledelse. For å sørge for at de forslag som fremmes virkelig blir behandlet av bedriften, plikter bedriftsledelsen å gi begrunnet standpunkt til forslagene.

Avdelingsutvalgenes myndighet er nå styrket gjennom den adgang som er åpnet for disse til etter § 37, 5. avsnitt selv å treffe endelige avgjørelser. De har dog ikke ube-

grenset adgang til dette. Denne adgangen gjelder bare innenfor et fastlagt mandat. Det er bedriftsledelsen som har den endelige avgjørelse når det gjelder dette mandat, men det følger av hele systemet at mandatets ramme må fastlegges i samråd med tillitsmennene og avdelingsutvalget. Det er videre en forutsetning at avdelingsutvalgets medlemmer skal være enige i den beslutning som treffes. Det vil således ikke være anledning til gjennom en flertallsbeslutning å treffe noen endelig avgjørelse etter denne bestemmelsen.

Til § 38.

Det er nå pålagt avdelingsutvalget å holde møter minst én gang pr. måned, jfr. om hva som er bestemt om dette for bedriftsutvalg. Denne ordningen kan imidlertid fravikes dersom de selvskrevne representanter i utvalget blir enige om det. For ytterligere å understreke at avdelingsutvalgenes oppgave er å få en så bred kontaktflate som mulig, er det innført en selvstendig plikt for avdelingsutvalgets medlemmer å sørge for en best mulig informasjon til arbeidstakerne ved avdelingen om de saker som har vært behandlet.

Kap. 14.

Til § 39.

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 natur-

lig kontakt mellom avdelingsutvalgene, bedriftsutvalget og bedriftsledelsen, slik at disse til enhver tid er fullt orientert i alle saker som angår samarbeidet og følger seg som en enhet i dette arbeidet.

Kap. 15.

Bestemmelsene inneholder regulerende forskrifter om opprettelse av et samarbeidsråd, omfattende sammensetning, arbeidsområde, organisasjon m. v.

Til § 40 og 41.

Samarbeidsrådet skal bestå av 3 representanter med varamenn fra henholdsvis N.A.F. og L.O.

Samarbeidsrådet er N.A.F.s og LOs hjelpe- og overvåkningsorgan 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 N.A.F.s og LOs 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 N.A.F.s og LOs 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. 16.

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 framtidsutsikter.

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.

Til § 44.

Denne bestemmelse er ny og åpner adgang til på konsernbasis å opprette samarbeidsorganer som kan behandle de saker som er nevnt i §§ 9 og 34.

Bakgrunnen for bestemmelsen er den utvikling vi ser i dag med sammenslutninger (fusjoner) til større enheter (konserndannelser) i bedriftslivet. Dette skaper et behov for tillitsmennene til å komme direkte i kontakt med konsernledelsen for å drøfte felles problemer. Det er viktig å peke på at man gjennom denne bestemmelse har skapt et særskilt organ for disse forhold slik at tillitsmennene får den direkte kontakt med selve toppledelsen.

P. g. a. de ulike typer av sammenslutninger (konserner), er det vanskelig å peke på hvilken form samarbeidet og drøftelsene bør foregå i. Dette bør imidlertid drøftes særskilt innenfor det enkelte konsern og i nært samarbeid med organisasjonene slik at man får den form som er mest hensiktsmessig. Ved enkelte konserner har man allerede funnet fram til slike hensiktsmessige samarbeidsformer. Det er ikke meningen at den nye bestemmelse skal bryte inn i disse etablerte forhold.

Del C.

Til § 45.

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 § 45 bare er N.A.F. 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 N.A.F. og LO har tatt inn en bestemmelse om dette i § 45 er at hele Hovedavtalen, både Del A og Del B, er istandbrakt av N.A.F. 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.

Til notater:

Til notater:

Denne... (mirrored bleed-through text from the reverse side of the page)

Den... (mirrored bleed-through text from the reverse side of the page)

Den... (mirrored bleed-through text from the reverse side of the page)

Til notater:

Til notater:

Til notater:

Aktierykkeriet - Oslo