

deres Skyldighed, ere Arbejdsgivere dog ikke berettigede til at forandre de Forhold, under hvilke saadant Arbejde udføres, til Tab for Arbejderne, uden samtidig at godtgøre dem det derved lidte økonomiske Tab. Er der Uenighed i saa Henseende, afgøres den ved faglig Mægling, eventuelt Voldgift, som ogsaa afgør Klager fra Arbejdsgivere eller Arbejdere over Brud paa Hovedreglen eller Misbrug af den.

5. Fastlønnede Formænd eller Arbejdsledere skulle, saa længe de beklæde saadan Stilling, have fuld Frihed til ikke at være Medlemmer af Arbejderorganisationer. Ved fastlønnede Formænd og Arbejdsledere forstaas saadanne, der i Forholdet overfor Arbejderne ere Arbejdsgivernes Tillidsmænd, ikke deltage i Akkorder og ikke ere interesserede i Akkordoverskud.

6. Opsigelsesfristen for Overenskomster angaaende Priskuranter og øvrige Arbejdsforhold fastsættes herefter til mindst 3 Maaneder, medens Opsigelsesterminen vil være at fastsætte i hvert enkelt Tilfælde i den paagældende Overenskomst. Bestaaende Overenskomster forblive uberørte af denne Bestemmelse indtil deres Udløb efter vedtagen Opsigelse.

7. Efter Konfliktens Afslutning maa der ikke paa nogen af Siderne finde nogen Art af Boycotting Sted hverken overfor Arbejdsgivere eller Arbejdere.

8. Ved Konfliktens Ophør gaa samtlige Arbejdere i Arbejde paa de samme Arbejdssteder, hvor de vare beskæftigede ved Konfliktens Begyndelse. Ligesom det er en Selvfølge, at samtlige Arbejdssteder aabnes samtidig og saa vidt muligt i samme Omfang som ved Arbejdets Ophør, saaledes skulle samtlige Arbejdere ogsaa, saa vidt Forholdene tilstede det, gaa i Arbejde paa de samme Steder, hvor de vare beskæftigede før Lock-out'en.

9. Iøvrigt forudsættes det som selvfølgelig, at De samvirkende Fagforbund vil være villig til af al Magt sammen med Arbejdsgiverforeningen at virke for rolige, stabile og gode Arbejdsforhold, først og fremmest derved, at der ikke under nogen Omstændighed fra nogen som helst Organisations Side lægges Hindringer i Vejen for nogen som helst Arbejder for at benytte sin naturlige Ret til at udføre saa meget og saa godt Arbejde, som hans Evner og Uddannelse tillader ham, ligesom det ogsaa maa betragtes som særlig vigtigt, at Hovedorganisationerne samvirke til at hæmme overdreven Nydelse af spirituøse Drikke, hvor saadant muligt maatte finde Sted. En Opsigelsesfrist mellem Arbejdsgivere og Arbejdere erkendes tillige i adskillige Fag for at være i begge Parter Interesse. Det samme gælder med Hensyn til Ordningen af Betalingen for Overarbejde, Ordningen af Lærlingenes Lønningsforhold under Akkordarbejde og Oprettelse af nogenlunde ensartede Voldgiftsregler i alle Fag for Afgørelse af faglig Strid. Hovedorganisationerne ere derfor enige om at samvirke til en for begge Parter tilfredsstillende Løsning af disse Forhold.

10. I Tilfælde af, at nogen underordnet Organisation eller nogen enkelt Arbejder eller Arbejdsgiver formenes at have gjort Brud paa nærværende Overenskomst, skal Spørgsmaalet — hvis der ikke i de bestaaende Overenskomster eller i nærværende Overenskomst findes andre Regler, eller hvis Anvendelsen af disse Regler ikke har ført til nogen Ordning — først gøres til Genstand for Behandling af Hovedorganisationernes Forretningsudvalg. Opnaas ikke derved en tilfredsstillende Ordning, kan enhver af Hovedorganisationerne gennem Forretningsudvalget bringe Spørgsmaalet ind for Københavns Landsover- samt Hof- og Stadsret som vedtaget Værneting ved Søgmaal mod den anden Hovedorganisation paa dens Vegne, som formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten.

11. Saafremt en af Hovedorganisationerne formenes at have gjort Brud paa Overenskomsten, kan Spørgsmaalet herom af den anden Hovedorganisations Forretningsudvalg ligeledes indbringes for den nævnte Ret.