

I de hidtil gældende bestemmelser om den såkaldte „A-ordning“ ændres betalingen for en søgnehelligdag således:

Voksne mandlige arbejdere 30 kr. pr. dag
 Voksne kvindelige arbejdere 24 kr. pr. dag
 Ungarbejdere under 18 år 12 kr. pr. dag

I den hidtil gældende såkaldte „B-ordning“ ændres betalingssatserne således:

Voksne mandlige arbejdere
 10 øre pr. præsteret arbejdstime
 Voksne kvindelige arbejdere
 7 øre pr. præsteret arbejdstime

8. Indregning af lavtlønstillæg.

a. For Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund, Kvindeligt Arbejder Forbund, Træindustriarbejderforbundet i Danmark og Dansk Garverforbund foretages en indregning af de gældende lavtlønstillæg på de overenskomstmæssige normallønssatser, respektive minimallønssatser. Indregningen sker med de beløb, som lønsatserne før 1. marts 1961, inkl. nugældende dyrtidstillæg, ville betinge ifølge den nugældende lavtlønsskala.

b. Hvor der i dag findes lønninger, der er inddelt i begyndelsesløn med eventuelle anciennitetsstigninger, indregnes det særlige tillæg til samtlige satser efter slutlønnen. Denne bestemmelse kommer dog ikke til anvendelse, hvor der mellem hvert enkelt anciennitetstrin er et tidsrum af 1 år og derover.

c. Hvor indregning måtte være sket før overenskomstforhandlingerne 1960-61, finder bestemmelsen under 8 a. ikke anvendelse.

d. For andre områder end de under 8 a. nævnte bortfalder lavtlønstillæggene af 1956 og 1958.

9. Specielt løntillæg til medlemmer af Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund.

Ud over de i de foranstående punkter nævnte lønforhøjelser ydes der til tidlønede arbejdere over 18 år i Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund et generelt tillæg på 25 øre pr. time.

10. Specielt løntillæg til medlemmer af Kvindeligt Arbejder Forbund.

Ud over de i de foranstående punkter nævnte lønforhøjelser ydes der til tidløn-

nede arbejdere over 18 år i Kvindeligt Arbejder Forbund et generelt tillæg på 15 øre pr. time.

11. Tillidsmandsregler.

a) For overenskomstområder, der allerede nu har overenskomstmæssige tillidsmandsregler, men hvor der er rejst krav om ændringer, optages der i overenskomstperioden forhandling om indførelse af følgende regler i de gældende overenskomstbestemmelser:

1. En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig at give tillidsmanden et opsigelsesvarsel, som er 6 uger længere end det ham som almindelig arbejder tilkommende varsel, dog således at gældende varselsregler ikke kan forringes. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten.

2. Tillidsmandens arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes inden for varselsperioden og forinden hans organisation har haft mulighed for at få gjort afskedigelsens berettigelse til genstand for fagretlig behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varselsperiodens udløb.

3. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsmanden, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varselsperioden pligtig at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 13 ugers løn, som beregnes efter tillidsmandens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder.

Denne erstatning er endelig, således at der ikke tillige kan kræves erstatning på grundlag af de i hovedaftalen af 1960 indeholdte regler.

4. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsmands afskedigelse og størrelsen af den ham eventuelt tilkommende erstatning afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for den faste voldgiftsret.