

# **Avtal om förslagsverksamhet**

Överenskommelse av den 1 juni 1987 med ändringar  
den 24 juli 1996

mellan

Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation

Fastighetsanställdas Förbund (från 2002)

Kommunal, Svenska Kommunalarbetsareförbundet (från 1993)

Unionen

Vision (f.d. SKTF)

Ledarna

AiF, Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde  
(Sveriges Ingenjörer, Akademikerförbundet SSR, Civilekonom-  
erna, Jusek och Sveriges Arkitekter)

# Förhandlingsprotokoll, utdrag

## 1. Uppgörelse

Parterna konstaterar att uppgörelse träffas om bilagda avtal.

## 2. Främjande av förslagsverksamheten

Parterna är ense om vikten av vidgad och förnyad förslagsverksamhet. För att främja en sådan utveckling och för att underlätta den lokala tillämpningen är det parternas avsikt att ta fram en gemensam sammanställning av exempel på framgångsrik förslagsverksamhet i olika företag.

## 3. Tvister om avtalet

Tvister om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska behandlas enligt den förhandlingsordning som gäller för avtal om Samverkan i fastighetsbranschen mellan parterna. Tvist kan av part för slutligt avgörande hänskjutas till Skiljenämnden för rättstvister enligt Samverkansavtalets § 6. I ersättningsfrågor ska dock tvist, innan den hänskjuts till Skiljenämnden, först föras till Fastighetsbranschens Samverkansråd, som äger avge rekommendation till lösning av tvisten. Parterna är överens om att MBLs regler om tolkningsföreträde inte tillämpas på detta avtal.

### *Anmärkningar*

*Detta avtal förutsätter skälighetsbedömningar i ett antal ersättningsfrågor vilka endast i ringa grad lämpar sig för formell tvistelösning utanför företaget. Parterna är överens om att om oenighet i en ersättningsfråga kvarstår efter lokala och centrala förhandlingar, ska frågan föras till Fastighetsbranschens Samverkansråd, som äger avge rekommendation till lösning av tvisten men som förutsätts företrädesvis genom förhandlingsmedverkan bistå parterna för att söka lösa tvisten.*

*Parterna är överens om att den tidsfrist inom vilken skiljedom enligt lagen om skiljemän 18 § ska meddelas, ska vara den som skiljenämnden i det enskilda fallet bedömer erforderlig.*

#### **4. Giltighetstid**

Avtalet gäller från och med den 1 oktober 1996 med en uppsägningstid av tre månader.

# Avtal om förslagsverksamhet

## § 1. Allmän inriktning

I Samverkansavtalet anges bland annat att genom en ständig utveckling främjas företagets lönsamhet och de anställdas anställningstrygghet. Det ligger därmed i parternas intresse att medverka till ett så kreativt och utvecklande arbetsklimat som möjligt i företaget.

Även om stora delar av idéutvecklingen måste ske inom ramen för den ordinarie organisationen och inom ramen för många anställdas arbetsuppgifter, är det därutöver angeläget att alla anställda ges möjlighet att komma med förslag som utvecklar företaget. Möjlighet att medverka med idéer och förslag i företagets verksamhet har också stor betydelse för den anställdes egen utveckling. Därför har det i Samverkansavtalet betonats att de anställdas samlade kunskande utgör en viktig tillgång för företaget. Alla anställda bör således – enskilt eller i grupp – stimuleras att aktivt delta i problemlösningsarbetet i företaget.

Parterna är ense om att en aktiv förslagsverksamhet är en viktig del i arbetet att utveckla företagets verksamhet. Ändamålsenliga organisations- och ersättningsformer samt åtgärder som stimulerar de anställdas intresse att medverka med idéer och förslag är viktiga inslag i en sådan verksamhet. Förslagsverksamheten är också en naturlig utveckling av samarbetet mellan företagsledning och anställda.

## § 2. Avtalets giltighet

**Mom 1.** Detta avtal gäller i företag med minst 25 anställda. I övriga företag gäller det om de lokala parterna är ense därom.

### *Kommentar*

*Parterna är ense om att förslagsverksamhet har stort värde och kan vara av betydande intresse även i företag med färre än 25 anställda.*

**Mom 2.** Om arbetsgivaren eller de fackliga organisationerna så begär, förhandlar de lokala parterna om tillämpning och anpassning av reglerna i detta avtal till förhållandena i företaget.

***Kommentar***

*Lokala överenskommelser om förslagsverksamhet som redan finns och som enligt de lokala parterna fungerar väl bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas. För sådan anpassning gäller de uppsägningsregler man lokalt är enig om eller om sådana regler saknas, en uppsägnings-tid av tre månader.*

### **§ 3. Organisation och handläggning**

Förslagsverksamheten är en gemensam angelägenhet för företagsledningen och de lokala fackliga organisationerna. Lokal överenskommelse bör träffas om hur inlämning, registrering, bekräftelse, utredning och bedömning av förslag organiseras.

Parterna är överens om att behandling av förslag ska ske i praktiska och decentraliserade former och med hänsyn till lokala förhållanden. Om förslagskommitté inrättas bör denna i första hand svara för samordning och policy. Den löpande handläggningen av förslagsärenden bör ske i företagets linjeorganisation genom samråd mellan ansvarig chef och lokal facklig företrädare.

### **§ 4. Förslagsverksamhetens omfattning**

**Mom 1.** De anställda har rätt att lämna förslag som avser förbättring av arbetsmetoder, teknik, miljö, energihushållning eller eljest främjar goda förhållanden och jämställdhet i arbetet. Flera förslagsställare kan lämna förslag gemensamt. Arbetsgivaren beslutar om förslag ska antas till genomförande.

***Kommentar***

*Ett förslag ska ange dels att någonting går att förbättra, dels hur förbättringen ska åstadkommas. Förslag ska innebära något nytt i det föreslagna sammanhanget.*

**Mom 2.** Detta avtal gäller ej förslag som ska behandlas enligt lag om rätt till arbetstagares uppfinningar eller avtalet Fastigo-SIF/

SKTF/Ledarna/CF/AF om arbetstagares uppfinningar. Om inom ramen för förslagsverksamheten, arbetsgivaren mottar förslag som kan bedömas vara patenterbar uppfinning, ska arbetsgivaren iaktta sådan varsamhet i handläggningen av ärendet att sekretessen kring uppfinningen bevaras.

***Kommentar till § 3 och 4***

*Facklig representant har vid medverkan i samråd, förslagskommitté eller annan form, rätt att hänskjuta fråga till förhandling enligt Samverkansavtalets § 6.*

## **§ 5. Ersättningsprinciper**

**Mom 1.** Arbetsgivaren beslutar efter samråd med lokal facklig företrädare om ersättning enligt nedanstående regler eller de ersättningsregler varom lokal överenskommelse träffats.

**Mom 2.** Förslag som arbetsgivaren utnyttjar berättigar till ersättning baserad på det ekonomiska eller praktiska värdet förslaget har för företaget.

För förslag som faller helt inom ramen för det egna arbetet eller inom ramen för särskilt uppdrag utges dock normalt ingen ersättning. Motsvarande gäller förslag som kommer fram inom projektgrupps eller kommittés arbete.

När ett förslag sålunda ligger ovanför de kvalifikationskrav arbetet eller befattningen ifråga ställer, är förslagsställaren berättigad till ersättning. Vidare gäller att förslagsställaren alltid är berättigad till ersättning när ett förslag ligger helt utanför förslagsställarens befattning. I det fall ett förslag delvis faller utanför ramen för det egna arbetet eller särskilt uppdrag bör jämkad ersättning utges.

***Kommentarer***

*Parterna är ense om att det är angeläget att man i företaget har en positiv syn på förslagsverksamheten, att flertalet anställda ser det som meningsfullt att komma med förslag till förbättringar. Det faktum att vissa anställda har till uppgift att utveckla idéer och lösa problem utesluter inte möjligheten för dem att få ersättning för förslag, som ligger utanför det egna arbetet eller befattningen.*

*För förslag framtagna inom utvecklingsgrupper/kvalitetscirkel utges,*

*med beaktande av nedanstående faktorer, reducerad ersättning. Omständigheter som bör beaktas vid bestämmandet av reduktionens storlek är om förslaget tagits fram på gruppens eget initiativ eller ej, kostnader för gruppens arbete, vilken hjälp företaget bidragit med vid framtagning av förslaget, i vilken grad förslaget faller utanför gruppmedlemmarnas egna arbetsuppgifter samt om kompensation utges på annat sätt.*

**Mom 3.** För förslag som ger en ekonomiskt beräkningsbar resultatförbättring utges ersättning motsvarande hälften av första årets resultatförbättring efter avdrag för avskrivningar och utvecklingskostnader hänförliga till detta år.

***Kommentar***

*För förslag som medför särskilt stora resultatförbättringar kan reducerad ersättningsnivå tillämpas.*

*Omständigheter som härvid bör beaktas är om verksamheten har hög kapitalintensitet eller innebär produktion i längre serier.*

**Mom 4.** För förslag vars ekonomiska värde inte kan beräknas bör skälig ersättning utges, baserad på förslagets praktiska värde för företaget och förslagsställarens insats.

***Kommentar***

*Om tabeller, skalor eller liknade hjälpmedel används för bedömning av förslags praktiska värde får dessa inte utformas så att ersättningsbeloppets storlek i förväg maximeras.*

**Mom 5.** Om arbetsgivaren avvisar ett förslag men ändå vid ett senare tillfälle inom tre år beslutar att utnyttja förslaget ska förslagsställarens rätt till ersättning kvarstå.

**Mom 6.** Förslagsställaren har rätt att begära omprövning av ersättning inom två år från ursprungligt beslut om sådan ersättning om det i efterhand visar sig att denna har beräknats på grundval av antaganden som väsentligen avviker från faktiska förhållanden.

## **§ 6. Ersättning vid vidgad tillämpning**

**Mom 1.** Om ett förslag utnyttjas vid en annan driftsenhet inom företag/koncern än den där förslagsställaren är anställd och detta inte beaktas när ersättningen ursprungligen fastställdes, ska förslagsställaren erhålla ytterligare ersättning enligt ersättningsprinciperna i § 5.

**Mom 2.** För förslag som ger arbetsgivaren intäkter från användning utanför företagets/koncernens egen verksamhet bör skälig ersättning utges.