

*Avtal om Medbestämmande mellan
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation, FAO
och Försäkringstjänstemannaförbundet, FIF*

1979-08-23

1980-04-24

1983-04-08

1996-04-24

Innehållsförteckning

	Sida
FÖRORD	1
AVTAL OM MEDBESTÄMMANDE (se prot. 1979-08-23 och 1996-04-24)	3
Inledning	3
Gemensamma värderingar	3
Definition av medbestämmande	3
Förutsättningar för medbestämmande	3
Kap I Inledande bestämmelser	5
Kap II Områden för medbestämmande	7
Verksamhetsplanering	8
Arbetsorganisation mm	8
Personalpolitik	8
Rekrytering	9
Arbetets uppläggning	9
Utbildning	10
Omplacering	10
Personregistrering	11
Personaltidning	11
Kap III Arbetstagarkonsult	12
Kap IV Organisation för medbestämmande	14
Företagsnivåfrågor	14
Arbetsplatsnivåfrågor	15
Beslutsordning - allmänt	15
- företagsnivåfråga	16
- arbetsplatsnivåfråga	17
Information till de anställda	18
Sekretess	19
Kap V Jämställdhet (se protokoll 1989-05-19)	20
Gemensamma värderingar	20
Mål för jämställdhet i arbetslivet	20
Aktiva åtgärder för jämställdhet	20
De lokala parternas uppgift	21
Kap VI Övrigt	22
Fredsplikt	22
Giltighetstid	22

Innehållsförteckning

	Sida
Riktlinjer för personregistrering (se protokoll 1980-04-24)	23
Utgångspunkter	23
Grundprinciper för registrering, hantering och förvaring av personuppgifter	23
Uppgifter som kan registreras	24
Utlämnande av personuppgift	25
Avtal om förhandlingsordning	26
Definitioner mm	26
Förhandling före beslut (Medbestämmandeförhandling)	26
Lokal förhandling	26
Central förhandling	26
Övriga förhandlingar	27
Lokal förhandling	27
Central förhandling	27
Förhandling om individuella löner	28
Ändring i lokalt avtal om rörliga löner	28
Överläggning enligt lag	28
Avgörande i rättstvister	29
Forum	29
Tidsfrister	29
Giltighetstid	29
Avtal om medbestämmande i företag som saknar lokal facklig organisation (se protokoll 1982-04-07)	30
Förhandlingsprotokoll	31
1979-08-23	31
1980-04-24	34
1982-04-07	35
1989-05-19	36
1996-04-24	37
Lag om medbestämmande i arbetslivet - 10 juni 1976	39
Förhandlingsrätt	39
Rätt till information	39
Bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal	40
Facklig vetorätt i visst fall	42
Lag om beräkning av lagstadgad tid - 30 maj 1930	43

FÖRORD

Medbestämmandeavtalet FAO-FTE, som med smärre ändringar har gällt sedan den 23 augusti 1979, utges härmed i en fjärde upplaga.

Supplementet från 1989-05-19 angående jämställdhet, har arbetats in i avtalet (kap V) liksom ändringarna till följd av förhandlingsprotokoll 24 april 1996 (sid 37). Dessa är markerade med ett streck i ytterkanten. Strykningar framgår av protokollet.

I häftet ingår också det den 7 april 1982 (prot. sid 35) slutna avtalet "MBA på 'klubblösa' företag" (avtal sid 30).

AVTAL OM MEDBESTÄMMANDE I FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN MELLAN FAO OCH FTF

Inledning

Gemensamma värderingar

Såväl företagsledning som anställda är angelägna att trygga företagets verksamhet, ekonomi och utveckling och därigenom skapa förutsättningar för anställningstrygghet och goda arbetsförhållanden. Medbestämmande är ett värdefullt medel för att uppnå dessa mål. Organisations- och samverkansformer bör utformas så att de anställda får möjlighet att utnyttja sina kunskaper och erfarenheter. Genom fördjupad och breddad samverkan i företaget kan de anställdas resurser bättre tillvaratas. I detta sammanhang är även jämställdhet mellan könen en viktig faktor för utveckling av företaget och dess medarbetare. Det bidrar till effektivitet och lönsamhet och skapar förutsättningar för ett ökat engagemang och ökad arbetstillfredsställelse.

Medbestämmande inom försäkringsbranschen skall utövas mot bakgrunden av intresset hos företaget och de anställda att enskild försäkring kan bibehållas och utöka sin verksamhet i konsumenternas och samhällets tjänst. Detta avtal ansluter till den struktur och organisation som gäller inom försäkringsbranschen.

Definition av medbestämmande

Med medbestämmande avses arbetstagarnas möjligheter att delta i beslutsprocessen, från beredningsstadiet - genom att medverka vid framtagande av beslutsunderlag, att analysera detta och dra slutsatser därav - till det slutliga ställningstagandet genom beslut. Information i erforderlig utsträckning är härvid en viktig förutsättning. Det är parternas avsikt att medbestämmande skall utövas inom företagets ordinarie beslutsorganisation.

Förutsättningar för medbestämmande

För att alla anställda skall kunna omfattas av medbestämmande och får ökat inflytande på den egna arbetsplatsen och i det egna arbetet, krävs en positiv grundinställning till och strävan mot decentralisering och delegering, från såväl företagsledningens som de fackliga organisationernas sida. Företagsledningen måste delegera befogenheter i sådan utsträckning att det finns handlings-

utrymme för arbetsledare och medarbetare inom olika enheter att kunna träffa sådana avgörande som den löpande verksamheten kräver.

Utmärkande för en decentraliserad organisation och ett delegerat beslutsfattande är, att ledningen på högre företagsnivå undviker att ingripa i enskilda ärenden på lägre nivå. Den överordnade ledningsfunktionen utövas i stället genom angivande av handlingsramar och riktlinjer för verksamheten. Sådana ramar och riktlinjer bör i sin tur utarbetas i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Frågor och ärenden som omfattas av avtalet hänförs till kategorin företagsnivåfrågor eller arbetsplatsnivåfrågor och handläggs i enlighet därmed, allt på sätt som närmare anges i avtalet.

Medbestämmande utövas av de fackliga organisationerna och anställda på arbetsplatsen. Det är de fackliga organisationerna som jämte arbetsgivaren är bärare av de rättigheter och skyldigheter som följer av MBL och detta avtal.

Facklig företrädare enligt detta avtal är facklig förtroendeman enligt lagen den 31 maj 1974 om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (SFS 1974:358).

Kommentar

Parterna har avsett att arbetstagarna skall beredas möjlighet till medbestämmande i ett så tidigt skede att deras medverkan blir ett naturligt led i beslutsprocessen. Således förutsätter avtalet att överläggningar tas upp tidigt under planeringsarbetet och bedrivs återkommande under frågans beredning fram till beslut. Givetvis kan arbetsgivaren och arbetstagarna behöva undersöka en viss fråga och ta ställning till olika handlingsalternativ innan det blir meningsfullt med överläggningar.

Avtalet förutsätter att facklig företrädare, om det fackliga uppdraget kräver det, äger rätt att arbeta även utanför den egna enheten. (1980-04-24)

KAP I

INLEDANDE BESTÄMMELSER

§ 1

Detta kollektivavtal är ett ramavtal mellan FAO och FTF rörande medbestämmande för de anställda i försäkringsbranschen och har träffats på grundval av medbestämmandelagen (SFS 1976:580).

Protokollsanteckning

Rätten för de anställda att utse ledamöter i styrelse omfattas inte av detta avtal, utan regleras i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda (SFS 1987:1245).

§ 2

Mom 1

Parterna förutsätter att FAOs medlemsföretag och FTFs lokala organisationer, där endera parten så begär, sluter kollektivavtal om medbestämmande i anslutning till ramavtalet och på ramavtalets grunder.

Mom 2

I lokalt avtal skall de anställdas medinflytande organiseras i former som innebär en inbyggnad i det enskilda företagens organisations- och beslutsstruktur. Därvid förutsätts en decentraliserad organisation och utrymme för ett delegerat beslutsfattande.

Mom 3

Sådant lokalt skall godkännas av FAO och FTF för att bli bindande för de lokala parterna.

Kommentar

Avtalet skall på vissa punkter kompletteras och preciseras av de lokala parterna med hänsyn till förhållandena i det egna företaget. Följande frågor kan således bli föremål för lokal anpassning genom lokala avtal:

- Kap II § 7 definition av "befattning på företagsledningsnivå"
- Kap II § 11 regler för personregistrering
- Kap II § 12 redaktionskommittés sammansättning
- Kap IV § 1 typisering av arbetsplatsnivåfrågor och företagsnivåfrågor
- Kap IV § 2 inrättande av organ för företagsnivåfrågor
- Kap IV § 3 definition av begreppet enhet
- Kap IV § 4 inrättande av ledningsorgan för arbetsplatsnivåfrågor

Kap IV § 10 en eventuell bestämmelse om att företagsnivåfråga skall behandlas företagsinternt i ytterligare ett organ innan frågan tas upp i förhandling. (1980-04-24)

§ 3

I rättstvist om lokalt avtal rörande medbestämmande äger FAO och FTF väcka och utföra talan vid vederbörligt forum, varvid organisationerna skall anses som parter i processen.

§ 4

Iakttas de regler som anges i detta avtal eller lokalt avtal, har företaget fullgjort de skyldigheter att förhandla och informera om jämlikt 11, 12, 19 och 38 §§ MBL åligger företaget.

§ 5

Mom 1

MBLs regler i 33-37 §§ om bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal gäller om ej annat anges i detta avtal.

Mom 2

Rättstvister som avses i mom 1 behandlas direkt i förhandling enligt förhandlingsordningen i §§ 4 och 5. Därvid gäller dock de i 37 § MBL stadgade tidsfristerna.

Mom 3

I de fall arbetsgivaren enligt 34 och 35 §§ MBL är skyldig att "omedelbart" påkalla förhandling, skall sådan påkallas senast under följande arbetsdag.

Kommentar

Uppkommer tvist om innehållet i MBA, om arbetsskyldighet eller om lön (34, 35, 37 §§ MBL), skall förhandlingar upptas på sätt och inom tider som föreskrivs i MBL. Här gäller således en annan ordning än den som föreskrivs i Avtal om förhandlingsordning §§ 2 och 3. (1980-04-24)

§ 6

I medbestämmandefrågor, som ej uttryckligen regleras i detta ramavtal eller i lokalt avtal, gäller medbestämmandelagen.

KAP II

OMRÅDEN FÖR MEDBESTÄMMANDE

§ 1

Alla områden av företagets verksamhet är av betydelse för de anställda och omfattas av detta avtal.

Kommentar

Enligt kapitlet omfattas alla områden av medbestämmandeavtalet. Vissa medbestämmandeområden har emellertid blivit föremål för en mera ingående reglering. (1980-04-24)

§ 2

De anställdas medverkan är av särskild betydelse inom följande områden.

A Allmänt

- a) Företagsomfattning (exempelvis fusioner, nedläggningar)
- b) Verksamhetsinriktning (exempelvis nya och förändrade verksamhetsgrenar)
- c) Produkter inkl service (utveckling, ändring, avveckling)
- d) Ekonomi (exempelvis konsolidering, resultat, kostnader)
- e) Försäljning (metoder, kanaler, organisation)
- f) Företagsorganisation
- g) Lokalisering (exempelvis flyttning, etablering och avveckling av kontor)
- h) Datorer och datorbaserade system

B I Personalpolitik och personaldimensionering

- a) Principer för rekrytering, omplacering och flyttning
- b) Personalplanering och personalbudgetering, principer och uppföljning
- c) Program för utbildning och utveckling av personal
- d) Principer för registrering av personuppgifter och deras användning
- e) Regler för arbetstidens förläggning
- f) Semesterplanering

B II Arbetsorganisation

- a) Delegering (definition av handlingsutrymme)
- b) Arbetsfördelning
- c) Arbetsmetoder
- d) Resurser (exempelvis lokaler, hjälpmedel)

§ 3

När mål, riktlinjer, verksamhetsplaner, budget och personalplaner utarbetas och fastställs, skall medbestämmande förekomma i dessa beslutsprocesser.

§ 4

Verksamhetsplanering**Mom 1**

Verksamhetsplanering syftar till att öka handlingsberedskapen inför framtiden avseende företagets verksamhet. Verksamhetsplaneringen anpassas till företagets särskilda behov av och förutsättningar för sådan planering.

Mom 2

Verksamhetsplanering bör omfatta ekonomiska, marknadsmässiga, produktmässiga och andra förhållande, av betydelse för företagets utveckling och framtid.

Mom 3

I verksamhetsplaneringen skall stor vikt läggas vid de anställdas trygghet och utveckling i arbetet samt möjligheten att förbättra arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse.

Kommentar

Hur verksamhetsplaneringen skall utformas bestäms inte närmare i avtalet utan får avgöras utifrån det enskilda företagets behov. (1980-04-24)

§ 5

Arbetsorganisation m m

Vid företaget skall - så långt det är möjligt med hänsyn till företagets speciella förhållanden - finnas en beskrivning av företagets befogenhets- och ansvarsuppbyggnad, särskilt med avseende på arbetsorganisation och arbetsledning, samt hur samordning sker mellan olika enheter.

§ 6

Personalpolitik

Företagets personalpolitik skall ge uttryck för parternas principiella inställning till hur de anställda rekryteras, introduceras och utvecklas och utgå från de anställdas och företagets gemensamma vilja att tillgodose de anställdas fysiska, psykiska och sociala behov i arbetet.

§ 7

Rekrytering**Mom 1**

Ledig befattning skall, med undantag av befattning på företagsledningsnivå samt sådan befattning, varom de lokala parterna kan enas, utlysas inom företaget innan befattningen annonseras ut externt.

Protokollsanteckning

Med "befattning på företagsledningsnivå" avses utöver VD, vad man i lokalt avtal kommer överens om.

Mom 2

Inför tillsättande av befattning som skall utlysas enligt mom 1, skall ett kontaktombud för enheten eller en genom dennes medverkan utsedd representant för de närmast berörda på enheten, beredas tillfälle till samtal med sökanden. Härigenom ges större möjlighet att bedöma förutsättningarna för samarbete.

Anmärkning

FAO och FTF konstaterar att arbetsdomstolen under senare år i ett antal domar fastslagit att cheftillsättningar på alla nivåer är att anse som medbestämmandefrågor. Detta medför att frågor om cheftillsättningar skall hanteras enligt kap IV och inte enligt ovanstående mom 2. (1983-04-08)

Mom 3

Nyanställd har rätt till introduktion som skall ge en orientering om företaget, den egna arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och den fackliga verksamheten. Härvid svarar FTFs lokala organisation för den fackliga orienteringen.

Kommentar

Det är inte nödvändigt att ansökningstiden utgår innan extern annonsering sker. Paragrafen ger uttryck för att den egna personalen först skall få kännedom om den lediga tjänsten. De undantagna befattningarna skall bestämmas för varje företag. De befattningar som är undantagna från kontorsavtalet är inte härmed undantagna från förevarande paragraf. Kretsen kan vara såväl vidare som trängre. (1980-04-24)

§ 8

Arbetets uppläggning

Då riktlinjer för arbetets utförande fastställs, skall de anställda beredas möjlighet att medverka i planeringen av det egna arbetet och arbetsplatsens utformning, även

som vid val av arbetsmetoder. Anställda inom en organisatorisk enhet kan också beredas möjlighet att inom väl preciserade avsnitt själva planera, leda och fördela det gemensamma arbetet.

Kommentar

Paragrafen fastslår att den enskilde tjänstemannen skall ha möjlighet att påverka sin arbetssituation. Utrymme för ett sådant inflytande skall beredas i de riktlinjer som utformas. (1980-04-24)

§ 9

Utbildning

Företaget skall bereda varje anställd tillfälle till sådan utbildning, som ger den enskilde möjlighet att på bästa sätt lösa sina arbetsuppgifter och jämväl utvecklas i sin yrkesroll. Denna utbildning skall lägst motsvara de miniminormer, som fastställts av IFU och bör beskrivas i företagets utbildningsplan.

Kommentar

Paragrafen innebär att alla anställda skall ha likvärdig tillgång till sådan utbildning som är till nytta när den anställde skall lösa sina arbetsuppgifter. Inför nya arbetsuppgifter för den anställde uppkommer givetvis ånyo rätt till utbildning. (1980-04-24)

§ 10

Omplacering

Omplacering av anställd kan utgöra en del av personalutvecklingsåtgärd eller ske i samband med förändrade arbetsuppgifter, arbetsformer och organisation. Omplacering kan även ske i syfte att rehabilitera eller finna sysselsättning åt anställd med begränsad arbetsförmåga. Hänsyn tas härvid till förslag från eventuell anpassningsgrupp.

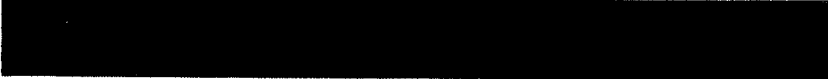
Kommentar

Syftet är inte att uttömma de reglerade situationer där omplacering kan ske. Andra fall kan tänkas uppkomma då företaget kan var nödsakat att tillgripa omplacering, varvid övervägande enligt kollektivavtal och annan lagstiftning än MBL kan bli aktuella. (1980-04-24)

§ 11

Personregistrering

Registrerad personuppgift skall hållas tillgänglig för vederbörande anställd. I lokalt avtal träffas närmare överenskommelse om denna registrering, som skall följa av FAO och FTF uppdragna riktlinjer.



§ 12

Personaltidning

Finns personaltidning i företaget skall - om FTFs lokala organisation så begär - tillsättas en redaktionskommitté bestående av representanter för företaget och FTFs lokala organisation. Kommitténs närmare sammansättning bestäms i lokalt avtal.

Anmärkning till § 11

Överenskommelse om riktlinjer har träffats 1980-04-24. (Riktlinjer; se sid 23, protokoll; se sid 34.)

KAP III

ARBETSTAGARKONSULT

§ 1

Mom 1

FTFs lokala organisation har rätt att anlita konsult som biträde i sådan företagsnivåfråga, som tagits upp till behandling och som innebär en väsentlig förändring av företagets verksamhet av stor betydelse för de anställda.

Mom 2

Kan konsult med önskvärda kvalifikationer ej tillhandahållas inom företaget eller koncernen eller om sådan finns, men det inte skäligen kan begäras att den lokala fackliga organisationen anlitar denna, får utomstående expert anlitas. Anlitad konsult bekostas av företaget.

§ 2

Till konsult får ej anlitas person som har eller företräder mot företagets stridande intressen eller eljest befaras kunna brista i objektivitet.

Konsult skall ha med hänsyn till uppdragets art, dokumenterad teoretisk kunskap och praktisk erfarenhet.

Protokollsanteckning

Vid bedömning av kvalifikationskraven skall avseende bl a fästas vid om konsulten är auktoriserad eller godkänd revisor eller är medlem i Sveriges organisationskonsulters förening (SOK) eller motsvarande.

§ 3

Begäran om anlitan­de av konsult framförs i vederbörligt organ för företags­nivåfrågor. Omfattningen och det närmare innehållet i konsultens uppdrag och dess genomförande, bestäms i organet enligt de beslutsregler som gäller för organet i fråga.

§ 4

Uppnås ej enighet vid behandling av fråga enligt § 3 och förklarar företagsledningen i företagsorganet, att organisationens krav är oberättigade eller att konsulten saknar erforderliga kvalifikationer eller att uppdragets omfattning och uppläggning är felaktig med hänsyn till syftet med uppdraget, kan frågan av företaget hänskjutas till förhandling på sätt som följer av Avtal om förhandlingsordning.

Vid fortsatt oenighet kan endera parten hänskjuta tvisten till arbetsdomstolen för avgörande. Hänskjuts ej frågan till förhandling respektive arbetsdomstolen, äger FTFs lokala organisation fatta beslut om anlitan­de av konsult.

Anmärkning

Hänskjutande till arbetsdomstolen skall ske inom tio dagar efter det att central förhandling avslutats. (1980-04-24)

§ 5

Mom 1

Konsulten skall hålla FTFs lokala organisation underrättad om arbetets genomförande och resultat.

Mom 2

FTFs lokala organisation skall fortlöpande informera företagsledningen om konsul­ tens arbete i det organ som upptagit frågan om konsultuppdraget till behandling.

§ 6

FTFs lokala organisation, utsedd konsult och företaget skall - om företagsledningen begär det - sluta särskilt avtal om sekretess gällande den utsedde konsulten i sam­ band med konsultuppdraget.

Kommentar

Beslut om anlitan­de av konsult fattas i organ för företagsnivåfrågor, som också när­ mare skall precisera uppdragets innehåll och i viss utsträckning dess genomförande. Således skall t ex bestämmas från vilka personer i företaget konsulten skall hämta information.

Vad som sagts får dock inte leda till att konsulten hindras i sitt arbete så att ett yr­ kesmässigt godtagbart resultat äventyras.

Vid oenighet rörande anlitan­de av konsult gäller den fackliga organisationens men­ ing. Sådant "tolkningsföretråde" föreligger emellertid inte om arbetsgivarsidan framställer någon av de invändningar som finns angivna i § 4. Görs en sådan in­ vändning måste arbetsgivarsidan ta initiativ till förhandlingar och om enighet då inte nås stämma till arbetsdomstolen. (1980-04-24)

KAP IV ORGANISATION FÖR MEDBESTÄMMANDE

§ 1

Mom 1

Medbestämmandefrågor indelas i:

- 1 Företagsnivåfrågor
- 2 Arbetsplatsnivåfrågor

Mom 2

Med företagsnivåfråga avses fråga som är gemensam för hela företaget eller kräver samordning på företagsnivå.

Med arbetsplatsnivåfråga avses annan fråga.

Mom 3

Frågorna skall behandlas på den nivå i företaget dit de enligt organisations- och beslutsstrukturen hänförs.

Mom 4

I lokalt avtal anges närmare vilka frågor som skall behandlas som företagsnivåfrågor respektive arbetsplatsnivåfrågor.

Företagsnivåfrågor

§ 2

Mom 1

För behandling av företagsnivåfrågor skall finnas ett särskilt organ. Detta organ bestäms utifrån företagets vid varje tidpunkt gällande organisationsbeskrivning.

Mom 2

I lokalt avtal kan bestämmas att företagsnivåfrågor av skilda slag kan behandlas i olika organ.

Mom 3

Sammansättningen av organ för företagsnivåfrågor bestäms i lokalt avtal. FTFs lokala organisation äger i varje sådant utse minst två representanter, vilka skall vara anställda i företaget.

Arbetsplatsnivåfrågor**§ 3****Mom 1**

För arbetsplatsnivåfråga skall finnas kontaktombud.

Mom 2

På organisatorisk enhet på lägsta nivå inom företaget, där FTF har medlem, äger FTFs lokala organisation bland de anställda på enheten utse ett kontaktombud för vardera kategorin fält- respektive kontorsanställda.

Protokollsanteckning

Vad som skall anses som enhet enligt mom 2 bestäms i lokalt avtal. FAO och FTF är överens om att FTF på större enhet kan ha behov av flera kontaktombud.

§ 4**Mom 1**

I lokalt avtal kan bestämmas att arbetsplatsnivåfråga på viss enhet skall behandlas i permanent ledningsorgan, i tillfällig grupp eller i annat, i lokalt avtal, bestämt organ.

Mom 2

FTFs lokala organisation äger utse två representanter från enheten i organet, om inte särskilda skäl motiverar flera representanter.

Beslutsordning - allmänt**§ 5**

Med iakttagande av reglerna i §§ 6-14 fattar företagsledningen/arbetsledningen beslut.

§ 6

Företagsledningen/arbetsledningen och FTFs representanter i organ för medbestämmande, skall ha rätt att för företagets respektive organisationens räkning ta ställning till i organet förekommande frågor. Enighet bör därvid eftersträvas.

§ 7

Inträder ändrade förhållanden eller förutsättningar och erfordras på grund härav nytt beslut i fråga, varom enighet tidigare uppnåtts, äger endera parten begära att frågan upptas till ny behandling i vederbörligt organ. Vid sådan begäran från den lokala fackliga organisationen äger företagsledningen/arbetsledningen ej verkställa det tidigare fattade beslutet, såvida inte synnerliga skäl föreligger.

Tvist om tillämpningen av denna bestämmelse kan i sista hand hänskjutas till förtroendenaämnden för avgörande.

Beslutsordning - företagsnivåfråga

§ 8

Mom 1

Företagsnivåfråga skall alltid behandlas i därför avsett organ.

Mom 2

Företagsledningen skall fortlöpande i organ för företagsnivåfrågor informera om ekonomisk, produktionsmässig och personalpolitisk utveckling i företaget. FTFs representanter i organet äger, om det erfordras för deras uppdrag, granska böcker, räkenskaper och andra handlingar rörande företaget samt, om det kan ske utan oskälig kostnad, erhålla avskrift av handling och biträde med utredning.

§ 9

Inför beslut om viktigare förändring av företagets verksamhet skall överläggning äga rum i organ för företagsnivåfrågor. Medbestämmande utövas därvid i enlighet med de intentioner, som framgår av definitionen i inledningen till detta avtal.

§ 10

Uppnås inte enighet i företagsnivåfråga kan - om annat inte bestäms i lokalt avtal - frågan hänskjutas till lokal förhandling.

Har företagsnivåfråga hänskjutits till förhandling, äger företagsledningen ej fatta eller verkställa tilltänkt beslut, såvida inte synnerliga skäl föreligger.

Beslutsordning - arbetsplatsnivåfråga

§ 11

Mom 1

Arbetsplatsnivåfråga skall behandlas i samverkan med kontaktombud eller i organ enligt § 4.

Mom 2

Kontaktombudet skall tillvarata de anställdas och FTFs lokala organisations intressen.

Mom 3

Arbetsledningen skall fortlöpande informera kontaktombudet om enhetens utveckling i såväl ekonomiskt och produktionsmässigt avseende som beträffande personal- och utbildningsfrågor. Kontaktombudet äger, om det erfordras för att ombudet skall kunna fullgöra sina uppgifter, granska handlingar som rör verksamheten på enheten samt om det kan ske utan oskälig kostnad, begära avskrift av handling eller biträde med utredning som behövs för uppdraget.

§ 12

Mom 1

Inför beslut om viktigare förändringar av verksamheten inom enheten eller beslut som avser viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena för enskild tjänsteman, skall överläggning ske med kontaktombudet. Det förutsätts därvid att medbestämmande utövas i enlighet med de intentioner, som framgår av definitionen i inledningen till detta avtal.

Mom 2

Väcks fråga med kontaktombud äger denne rätt att begära skäligt anstånd med sitt ställningstagande. Ombudet ges därmed möjlighet att samråda med arbetskamraterna på enheten och/eller med styrelsen för den lokala organisationen.

§ 13

Finns på berörd enhet organ enligt § 4 skall arbetsplatsnivåfråga i stället behandlas i detta organ, om kontaktombudet eller arbetsledningen så begär. FTFs representanter äger i sådant fall motsvarande rätt som enligt §§ 11 och 12 tillkommer kontaktombudet.

§ 14**Mom 1**

Uppnås inte enighet i arbetsplatsnivåfråga mellan arbetsledningen och kontaktombudet eller i ledningsorgan, kan frågan på parts begäran - i anslutning till ärendets behandling eller inom tre arbetsdagar - hänskjutas till närmast högre beslutsnivå i företaget om sådan finns. Hänskjuts frågan av arbetstagar sidan, får arbetsledningen inte fatta och verkställa tilltänkt beslut.

Mom 2

Har arbetsplatsnivåfråga hänskjutits till en högre beslutsnivå i företaget, skall den behandlas på nytt i den ordning som följer av organisations- och beslutsstrukturen i företaget.

Mom 3

Uppnås inte enighet i organ som avses i mom 2, kan endera parten hänskjuta frågan till lokal förhandling.

Har arbetsplatsnivåfråga hänskjutits till förhandling äger arbetsledningen ej fatta eller verkställa tilltänkt beslut, såvida inte synnerliga skäl föreligger.

Information till de anställda**§ 15**

De anställda på enheten skall informeras av arbetsledningen om enhetens ekonomiska utveckling, om personal- och utbildningsfrågor samt övriga frågor av betydelse för enheten.

Formerna för denna information bestäms av arbetsledningen och kontaktombudet gemensamt. Uppnås inte enighet handläggs frågan i enlighet med § 14.

Sekretess

§ 16

Vid behandling av fråga enligt detta avtal äger 21 § MBL angående sekretess tillämpning.

Kommentar

Medbestämmande utövas på två nivåer inom företaget och byggs in i den ordinarie beslutsorganisationen. Sålunda förutsätts att det vid företaget skall finnas ett beslutsorgan för företagsnivåfrågor i vilket fackliga företrädare skall ingå. Avtalet medger att medbestämmande efter överenskommelse i lokalt avtal kan utövas i flera beslutsorgan på företagsnivån.

Företagsnivåfrågor skall alltid behandlas i organ på företagsnivå.

Vid oenighet i organ för företagsnivåfrågor kan endera parten påkalla lokal förhandling enligt förhandlingsordningen.

För arbetsplatsnivåfrågor skall på alla enheter utses kontaktombud. Finns på enhet enbart fält- eller kontorsanställd personal utses endast ett kontaktombud för aktuell kategori. På större eller sammansatta enheter där ledningsorgan enligt § 4 inrättas, kan två eller vid behov flera kontaktombud svara för FTFs representation.

Den vardagliga kontakten i arbetsplatsnivåfrågor sker mellan arbetsledningen och kontaktombud. Arbetsledaren eller kontaktombudet kan beträffande viss fråga finna det lämpligare att i stället behandla denna i ett befintligt ledningsorgan.

Vid oenighet beträffande arbetsplatsnivåfråga kan inte, i motsats till vad som gäller för företagsnivåfråga, förhandling påkallas direkt om organ för arbetsplatsnivåfrågor finns på högre nivå i företaget. Endera parten, dvs arbetsledaren, kontaktombudet eller någon av parterna i ett ledningsorgan, kan då i stället hänskjuta frågan till denna beslutsnivå. Frågan behandlas då fortfarande inom den ordinarie beslutsorganisationen. Först vid oenighet på sistnämnda nivå kan förhandling påkallas enligt förhandlingsordningen. Avtalet utgör inte hinder för att parterna i lokalt avtal kan komma överens om att fråga där oenighet råder, skall behandlas i ytterligare organ i företaget innan formell förhandling påkallas.

Så länge överläggningar eller förhandlingar pågår får arbetsgivaren inte fatta och verkställa beslut. I vissa undantagsfall kan arbetsgivaren fatta beslut trots att förhandlingar enligt förhandlingsordningen inte slutförts, nämligen om synnerliga skäl föreligger. Denna möjlighet har emellertid arbetsgivaren inte så länge frågan behandlas i beslutsorganisationen. (1980-04-24)

KAP V

JÄMSTÄLLDHET

Lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, innehåller regler om förbud för arbetsgivare att diskriminera någon på grund av kön, föreskrifter om aktiva åtgärder för jämställdhet, regler för övervakningsorganen Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och jämställdhetsnämnden m.m.

§ 1

Gemensamma värderingar

Kvinnor och män skall behandlas lika. I detta innefattas att kvinnor och män skall ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Individens kompetens, oavsett kön, skall vara avgörande för arbetsuppgifterna. Dessa värderingar skall genomsyra de kollektivavtal som tecknas mellan parterna.

§ 2

Mål för jämställdhet i arbetslivet

Målet för jämställdhet i arbetslivet är att kvinnor och män skall ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet. Kvinnor och män skall ha lika lön och i övrigt lika anställningsvillkor vid lika arbete och likvärdig arbetsinsats.

§ 3

Aktiva åtgärder för jämställdhet

Arbetsgivaren skall främja jämställdheten genom aktiva stimulansåtgärder. Detta innebär att arbetsgivaren, med hänsyn till sina resurser och omständigheterna i övrigt, medvetet skall arbeta för

- att arbetsförhållandena lämpar sig både för kvinnor och män,
- att lediga anställningar söks av båda könen och
- att genom rekrytering, utbildning och andra utvecklande åtgärder skapa en önskvärt jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och på olika befattningsnivåer.

§ 4

De lokala parternas uppgift

Såväl arbetsgivaren som den fackliga organisationen skall känna ansvar för jämställdhetsfrågorna och främja jämställdheten med hjälp av aktiva stimulansåtgärder. Parterna skall fortlöpande följa upp resultatet av vidtagna åtgärder, t ex med hjälp av statistik. Parterna skall aktivt arbeta för att ta bort orättfärdiga och orättvisa hinder för kvinnors vidareutveckling i arbetslivet.

De lokala parterna bör överväga hur arbetstiden kan förläggas för att bättre passa såväl kvinnor som män. Mer flexibla arbetstidsmönster kan bli erforderliga för att målen om jämställdhet skall kunna uppnås.

Vid lokala löneförhandlingar bör parterna vara observanta på, och i förekommande fall undanröja, löne- och inkomstskillnader som enbart är beroende på kön.

Kommentar

Den bristande jämställdhet mellan kvinnor och män som råder i samhället är främst en följd av traditionella föreställningar om kvinnors och mäns olika roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet i övrigt.

För att uppnå en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män måste en förändring i attityder ske. I arbetslivet vilar det på arbetsgivare, fackliga organisationer, arbetsledning och arbetskamrater att medverka till att en förändring kommer till stånd, t ex vad gäller traditionella föreställningar om könsbestämda yrkesroller. Ofta är könsfördomar omedvetna. Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet måste därför vara att sprida information och kunskap i frågan.

Medbestämmandeavtalet mellan FAO och FTF fastslår att de anställdas medverkan är av särskild betydelse bl a när det gäller program för utbildning och utveckling av personal. I dessa sammanhang bör uppmärksamhet även riktas på personalutbildningens roll för jämställdhet mellan könen. Aktiva jämställdhetsåtgärder kan vidtas, t ex i form av särskilda stödinsatser för kursdeltagare som deltar i, för sitt kön, otraditionell utbildning. Många kvinnor på arbetsmarknaden är t ex i behov av ett starkt självförtroende. Genom utbildning och information kan de stimuleras att för sin utveckling söka nya arbeten och pröva nya arbetsuppgifter. Om "positiv särbehandling" övervägs, måste arbetsgivaren kunna visa att åtgärden är ett planmässigt led i strävandena att främja jämställdheten i arbetslivet.

Möjligheten att arbeta övertid och mertid, liksom deltidсанställning är många gånger förknippad med den personliga familjesituationen. De lokala parterna skall därför vara observanta på om det ena könet är överrepresenterat när det gäller mertids- och övertidsarbete samt deltidсанställningar. Om så är fallet bör orsakerna till detta undersökas, samt eventuella åtgärder vidtas för att få en önskad förändring till stånd.

KAP VI
ÖVRIGT
Fredsplikt

§ 1

Genom detta avtal är medbestämmandefrågorna reglerade med fredsplikt under avtalets giltighetstid såväl mellan FAO och FTF som på företagsplanet.

Parterna förutsätter att lokala avtal träffas före utgången av år 1980.

Intill dess lokala avtal träffats äger företagen tillämpa hittills gällande principer för ledning och samråd med utgångspunkt i MBL och grunderna för detta avtal.

Giltighetstid

§ 2

Ramavtalet samt de i anslutning därtill träffade lokala avtalen gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid. Avtalet kan dock sägas upp tidigare till den 31 december 1980.

Uppsägning av avtal sker genom de centrala parternas försorg. Uppsägning av centralt avtal har verkan även för de lokalt träffade avtalen.

FÖRSÄKRINGSBRANSCHENS
ARBETSGIVAREORGANISATION

FÖRSÄKRINGSTJÄNSTEMANNA-
FÖRBUNDET

Gunnar Johansson

Thure Lagerström

RIKTLINJER FÖR PERSONREGISTRERING ENLIGT MBA KAP II § 11

Utgångspunkter

Registrering av personuppgifter underlättar bearbetningen och redovisningen av personaladministrativ information. Registrering kan ske via dataregister eller manuellt. Personregistrering på den enskilda sektorn regleras i lagstiftningen endast av datalagen.

(Annorlunda är förhållandet på den offentliga sektorn. Här gäller tryckfrihetsförordningen och sekretesslagen, vilket innebär att alla handlingar hos myndighet är allmänna och i princip offentliga, om motsatsen inte direkt framgår av sekretesslagstiftningen.)

Enligt datalagen krävs tillstånd av Datainspektionen för att personregister skall få föras. Det överskuggande syftet i datalagen är att förhindra "ett otillbörligt intrång i den personliga integriteten". Detta syfte utgör en ledstjärna också för föreliggande riktlinjer och skall hållas i åtanke även vid företagens hanterande av personuppgifter som inte berörs av datalagstiftningen.

Föreliggande riktlinjer berör inte uppgift som finns registrerad inom företagshälsovården (se SFS 1980 nr 11).

Grundprinciper för registrering, hantering och förvaring av personuppgifter

I syfte att förhindra otillbörligt intrång i den anställdes personliga integritet skall följande principer iakttas vid registrering, hantering och förvaring av personuppgifter.

1. Registrering och förvaring av personuppgifter bör ske på ett och samma ställe i företaget. Dubbelregistrering skall således undvikas.
2. Uppgifterna skall vara åtkomliga endast för behöriga personer. Behörig är
 - 1) anställd som behöver uppgiften i sin tjänst eller som facklig förtroendemän,
 - 2) annan person än anställd som enligt särskild överenskommelse mellan de lokala parterna är berättigad, 3) myndighet i dess ämbetsutövning.

3. När det gäller uppgifter av mycket personlig natur kan det vara motiverat att dessa förvaras på särskilt sätt och är åtkomliga endast för viss personal i företaget (t ex personalchef) utom av den anställde själv.
4. Registrerade uppgifter skall förstöras när de inte längre behövs för avsett ändamål. I enlighet härmed skall t ex anteckningar förda av en enskild arbetsledare vid planeringssamtal eller dylikt, förstöras när den anställde lämnar vederbörande avdelning.

De personer som enligt punkt 2. är behöriga, förutsätts ha tystnadsplikt angående erhållna uppgifter. Regler härom liksom vilka personer i företaget som skall anses som behöriga, skall överenskommas lokalt.

Uppgifter som kan registreras

Det förutsätter att endast nödvändiga personuppgifter registreras. Detta gäller såväl dataregistrering som manuella register.

Det ligger i såväl den anställdes som företagets intresse att vissa personuppgifter registreras. Sådana uppgifter som generellt sett behövs för att möjliggöra kontroll av att anställningsavtalet uppfylls, bör således registreras. Vidare krävs registrering av personuppgifter för att företaget skall kunna fullgöra sin uppgiftsskyldighet till myndigheter. Vissa personuppgifter kan därutöver behöva registreras på grund av respektive företags speciella karaktär. Exempel på uppgifter som förutsätts kunna registreras är:

uppgifter om identitet, mantalsskrivning m m,
uppgifter vid anställningstillfället,
uppgifter om befattningen.
uppgifter för beräkning av anställningsförmåner,
uppgifter för avdragsberäkning,
uppgifter om personalförändringar,
uppgifter om arbetad tid, uppburna ersättningar,
uppgifter för pensionering och försäkringsadministration etc
samt uppgifter för personalstatistik och personalplanering.

Ytterligare exempel framgår bl a av Datainspektionens vid varje tillfälle gällande anvisningar.

Utlämnande av personuppgift

Personuppgift skall lämnas endast till behörig mottagare. Den som lämnar uppgiften skall förvissa sig om att mottagaren är behörig. Avses mer personliga uppgifter, skall berörd anställd först godkänna att uppgifterna lämnas till annan än de, som normalt har tillgång till dessa.

För utlämnande av uppgifter till myndigheter och institutioner gäller vad som föreskrivs i lag.

Det förutsätter att de lokala parterna kommer överens om regler vid förfrågningar, t ex per telefon, om uppgifter rörande anställda.

AVTAL OM FÖRHANDLINGSORDNING
DEFINITIONER M M

§ 1

Med lokal förhandling avses förhandling mellan företaget och FTFs lokala organisation.

Med central förhandling avses förhandling mellan FAO och FTF.

Vid beräkning av tidsfristerna i detta avtal gäller lagen om beräkning av lagstadgad tid (SFS 1930:173).

FÖRHANDLING FÖRE BESLUT
(Medbestämmandeförhandling)

§ 2

Lokal förhandling

Mom 1

Uppnås ej enighet i den organisation för medbestämmande som gäller för företaget, kan endera parten hänskjuta frågan till lokal förhandling.

Mom 2

Lokal förhandling enligt Mom 1 bör påkallas i direkt anslutning till att frågan slutbehandlas i vederbörligt organ, dock senast 7 dagar därefter.

Mom 3

Lokal förhandling skall påbörjas snarast möjligt, dock senast 10 dagar efter det den påkallats om ej annat överenskommes.

§ 3

Central förhandling

Mom 1

Uppnås ej enighet vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Mom 2

Central förhandling skall påkallas senast 7 dagar efter det den lokala förhandlingen avslutats genom justerat protokoll. Central förhandling skall påbörjas och genomföras skyndsamt.

ÖVRIGA FÖRHANDLINGAR**§ 4****Lokal förhandling****Mom 1**

Lokal förhandling kan påkallas av företaget eller den lokala fackliga organisationen.

Mom 2

Part som vill förhandla i en rättstvist, skall påkalla lokal förhandling hos motparten inom 4 månader från det att parten fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom 2 år efter det att omständigheten har inträffat, om ej annat framgår av lag.

Protokollsanteckning

Exempel på andra förhandlingsfrister i lag är förhandlingsreglerna i 34, 35 och 37 §§ MBL. För s k fastställelsetalan gäller inga särskilda frister för påkallande av förhandling.

Mom 3

Påkallas med stöd av 10 § MBL eller annan lagstiftning, förhandling i fråga av annat slag än som berörs i detta avtal eller överläggning, skall denna påbörjas inom 2 veckor efter det att framställning om förhandling eller överläggning mottagits, om parterna ej enas om annat.

§ 5**Central förhandling****Mom 1**

Har enighet ej nåtts vid lokal förhandling kan endera parten påkalla central förhandling.

Mom 2

Central förhandling skall påkallas inom 2 månader efter det att lokal förhandling avslutats genom justerat protokoll, om annat ej framgår av lag eller detta avtal. Central förhandling skall påbörjas och genomföras skyndsamt.

§ 6**Förhandling om individuella löner**

Vid förhandling om individuella löner gäller avtal om löner och allmänna anställningsvillkor mellan FAO och FTF, kap IV § 4.

§ 7**Ändring i lokalt avtal om rörliga löner**

Part som under tid då kollektivavtal gäller, önskar genomföra ändring i lokalt kollektivavtal om rörliga löner där rörlig lön utgör minst 25 % av inkomsten, kan om överenskommelse ej uppnås, påkalla central förhandling mellan FAO och FTF. Sådan förhandling skall påkallas senast 3 veckor efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Uppnås ej enighet vid den centrala förhandlingen kan FAO eller FTF inom 3 veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats, besluta om fredspliktens upphörande vid berört företag. Det står därefter parterna fritt att varsla om konfliktåtgärder enligt 45 § medbestämmandelagen.

§ 8**Överläggning enligt lag**

Överläggning som enligt lag förutsätts äga rum mellan lokala parter, kan på enderas begäran hänskjutas till central överläggning.

Protokollsanteckning

Exempel på överläggningsregler är 32 § LAS, 5 § FML och 4 § Studiedighetslagen.

AVGÖRANDE I RÄTTSTVISTER**§ 9****Forum**

Rättstvist, som ej kunnat lösas efter lokal och central förhandling, kan prövas av arbetsdomstolen eller, om parterna enas därom, av särskilt tillsatt förtroendekommitté.

Protokollsanteckning

Enligt lagen om rättegången i arbetstvister utgör tingsrätt första instans i vissa arbetstvister.

§ 10**Tidsfrister**

Talan i rättstvist skall väckas vid föreskrivet forum inom 3 månader efter det centrala förhandlingen avslutats, om ej annat framgår av lag eller avtal.

Protokollsanteckning

Exempel på andra tidsfrister i lag är 21 och 37 §§ MBL och 37 § LAS. Enligt MBA kap III § 4 och kap IV § 16 skall talan väckas vid arbetsdomstolen inom 10 dagar efter det centrala förhandlingen avslutats.

GILTIGHETSTID**§ 11**

Detta avtal gäller tills vidare med 3 månaders uppsägningstid.

Avtal om tillämpning av "Avtal om medbestämmande i försäkringsbranschen mellan FAO och FTF" (MBA) i företag som saknar lokal facklig organisation

Vid företag där FTF saknar lokal organisation men likväl har medlem/mar utser dessa ett kontaktombud. Detta val skall bekräftas av FTF centralt för att bli giltigt.

Medbestämmande utövas genom att kontaktombudet - på sätt förutsätts i MBA - deltar i beslutsprocessen (inbyggt medbestämmande). Härvid behöver inte göras någon uppdelning av frågorna i företagsnivåfrågor och arbetsplatsnivåfrågor. Kontaktombudet kan besluta att medbestämmande i viss fråga skall utövas direkt mellan företaget och alla anställda.

Uppnås inte enighet vid inbyggt medbestämmande gäller följande.

- a) Om medbestämmande utövats genom företaget och kontaktombudet kan kontaktombudet hänskjuta frågan till central förhandling mellan FAO och FTF.
- b) Om medbestämmande utövats direkt mellan företagets och alla anställda kan frågan, på initiativ av företaget eller kontaktombudet, upptas till lokal förhandling mellan dessa. Därefter kan frågan hänskjutas till central förhandling.

I övrigt gäller MBL och MBA i erforderlig och tillämpbar utsträckning.

Detta avtal gäller med tre månaders uppsägningstid. Sågs MBA upp gäller uppsägningen också föreliggande avtal.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Parter: Försäkringsbolagens Förhandlingsorganisation (FFO)* och
Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF)

Datum: 23 augusti 1979

Plats: Grand Hotel, Saltsjöbaden

Ärende: Avtal om medbestämmande

Närvarande: Små delegationer från FFO och FTF

Justering

§ 1

Detta uppdras åt Gunnar Johansson och Thure Lagerström att justera detta protokoll.

Medbestämmandeavtal

§ 2

Parterna konstaterar att uppgörelse träffats om avtal om medbestämmande i försäkringsbranschen, nedan kallat avtalet, enligt bilaga.

Inbördes facklig representation

§ 3

FTF intar inom försäkringsbranschen en klart dominerande ställning bland fackliga organisationer. Denna dominans bör avspeglas i företagens organisation för medbestämmande. På grund härav och i anslutning till avtalet skall nedan nämnda principer gälla.

Om det på företaget utöver FTF finns representerad annan arbetstagarorganisation med vilken FFO har kollektivavtal (minoritetsorganisation) gäller följande regler för organisationernas representation i medbestämmandeorganen. Med arbetstagarorganisation avses i detta protokoll även flera fackförbund som träffar avtal gemensamt.

* Den 1 april 1981 ändrades organisationens namn till Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO).

A Företagsnivåfrågor

I det organ som behandlar företagsnivåfrågor äger arbetstagarorganisation, som företräder minst fem procent av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i företaget - utan att FTFs representation påverkas - utse en representant. Finns ej sådan minoritetsorganisation på företaget, skall FTF genom sin representation tillvarata samtliga arbetstagares intressen.

B Arbetsplatsnivåfrågora) Kontaktombud

Inom enhet där annan arbetstagarorganisation än FTF representerar mer än en tredjedel av de på enheten organiserade, kan denna organisation utse ett kontaktombud vid sidan av FTFs ombud. Inom annan enhet utses kontaktombud endast av FTF. I sistnämnda fall tillvaratar FTFs kontaktombud samtliga arbetstagares intressen.

b) Permanent ledningsgrupp och tillfällig grupp

I permanent ledningsgrupp och tillfällig grupp gäller motsvarande representationsregler som under a). Representation för minoritetsorganisation påverkar inte FTFs representation.

C Fråga för minoritetsorganisation

Anser företaget, FTFs lokala organisation eller minoritetsorganisation, att företagsnivåfråga eller arbetsplatsnivåfråga närmast uteslutande berör medlem i minoritetsorganisation och är denna organisation inte representerad i organet i fråga, äger organisationen vid frågans behandling adjungera en representant till organet.

Undantag**§ 4****Mom 1**

Medbestämmande i branschgemensamma frågor som kan beröra de anställda i försäkringsbolagen regleras ej av avtalet eller av MBL. Parterna noterar dock att dessa frågor skall upptagas till behandling i annan ordning.

Mom 2

Avtalet skall inte tillämpas vid handläggning av löpande enskilda affärsärenden. Ej heller skall avtalet tillämpas beträffande fråga som angår företagets verksamhet i utlandet och som inte berör FTFs medlemmar.

Internöverläggning**§ 5**

Oberoende av MBA är det företagsledningen/arbetsledningen och de fackliga företrädarna obetaget att överlägga internt innan fråga upptages till behandling i vederbörligt organ.

Entreprenader

§ 6

Parterna är eniga om att det ibland är fördelaktigt att för visst arbete kunna anlita entreprenör och att avtalet i förevarande hänseende inte skall utnyttjas i strid med MBLs grunder.

Andra avtalsområden

§ 7

Mom 1

FFO förklarar sig ej ha för avsikt att med annan arbetstagarorganisation träffa avtal om medbestämmande, som innehåller förmåner för denna organisation av bättre art än som följer av föreliggande avtal.

Mom 2

FFO kommer ej att med annan arbetstagarorganisation sluta medbestämmandeavtal som innebär avsteg från de representationsregler som här redovisats.

Mom 3

FFO kommer ej heller att godkänna lokalt avtal som strider mot grunderna i detta protokoll.

Mom 4

FFO utfäster sig att - om kollektivavtal angående löner och andra anställningsvillkor aktualiseras med annan arbetstagarorganisation - aktivt verka för att avtal om medbestämmande samtidigt träffas med denna organisation. Medbestämmandeavtalet mellan FFO och FTF skall därvid vara riktgivande och paragraferna 3 och 7 i förhandlingsprotokollet skall iakttagas:

Vid protokollet
Rolf Hugert

Justeras
Gunnar Johansson
Thure Lagerström

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Parter: Försäkringsbolagens Förhandlingsorganisation (FFO)* och
Försäkrings tjänstemannaförbundet (FTF)

Datum: 1980-04-24

Plats: FFO:s lokaler

Ärende: Avtalet 1979-08-23 om medbestämmande i försäkringsbranschen
(MBA). Vissa tillämpningsfrågor, kommentarer till avtalet och rikt-
linjer för personregistrering.

Närvarande: Från FFO Gunnar Johansson
Rolf Hugert
Från FTF Thure Lagerström
Kjell Ivri

§ 1

Parterna är överens om
att hänskjutande till förtroendenämnden enligt kap III § 4, andra stycket skall ske
inom tio dagar efter det att central förhandling avslutats,
att kap V § 3 mom 3 endast avser förhandling i medbestämmandefråga (intresse-
fråga) och att central förhandling i rättstvist enligt kap V § 2 kan påkallas inom
två månader efter det att lokal förhandling avslutats.

§ 2

Enligt MBA kap II § 11 skall FFO och FTF dra upp riktlinjer för registrering av
personuppgifter vid företagen. Parterna överenskommer om riktlinjer enligt bilaga 1.

§ 3

Parterna enas om kommentarer till MBA enligt bilaga 2**

Vid protokollet:
Rolf Hugert

Justeras
Gunnar Johansson
Thure Lagerström

* Den 1 april 1981 ändrades organisationens namn till Försäkringsbranschens
Arbetsgivareorganisation (FAO)

** Kommentarererna har inarbetats i avtalstexten.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Parter: Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) och
Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF)

Datum: 1982-04-07

Plats: FAOs lokaler

Ärende: MBA på "klubblösa" företag

§ 1

Fråga har uppkommit hur det mellan FAO och FTF gällande avtalet om medbestämmande i försäkringsbranschen (MBA) skall tillämpas i företag som saknar lokal facklig organisation.

FAO och FTF konstaterar att parternas mellanvarande MBA gäller vid alla företag som är medlemmar i FAO.

§ 2

Parterna är överens om att MBA skall tillämpas vid i § 1 angivna företag på sätt framgår av bilaga till detta protokoll.

Vid protokollet
Rolf Hugert

Justeras
CM Grenninger

Förhandlingsprotokoll

Parter: Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO)
Försäkrings tjänstemannaförbundet (FTF)

Tid: 1989-05-19

Plats: FAOs lokaler, Stureplan 4, Stockholm

Ärende: Jämställdhetsavtal

Närvarande: Delegationer från FAO och FTF

§ 1

Parterna konstaterar att uppgörelse om Jämställdhetsavtal i försäkringsbranschen träffats enligt bilaga. Parterna är ense om att jämställdhetsavtalet skall ingå som ett nytt kap V i Avtal om medbestämmande mellan FAO och FTF.

§ 2

Parterna är ense om följande förändringar i medbestämmandeavtalet.

Inledning

Gemensamma värderingar, första stycket:
Såväl företagsledning.../...

Genom fördjupad och breddad samverkan i företaget kan de anställdas resurser bättre tillvaratas. I detta sammanhang är även jämställdhet mellan könen en viktig faktor för utveckling av företaget och dess medarbetare. Det bidrar till.../...arbetstillfredsställelse.

Kap VI, § 1, mom 1

FAO och FTF.../... med uppgift
att främja utvecklingen av medbestämmande och jämställdhet i företagen och tillämpningen av detta avtal.
att utgöra .../...
att framlägga.../...
att aktivt följa utvecklingen på jämställdhetsområdet
att initiera .../...
samt .../... rådet.

§ 3

Parterna konstaterar, att genom de förändringar som vidtagits i det centrala avtalet, kan de lokala avtalen, med hänsyn till kap 1 § 2 medbestämmandeavtalet, behöva justeras i lokala förhandlingar.

Vid protokolletJusteras

Elisabeth Ankarcrona

FAO Rolf Hugert
FTF Lennart Lundgren

Förhandlingsprotokoll

Parter: Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation, FAO
Försäkringstjänstemannaförbundet, FTF

Tid: 24 april 1996

Plats: FAOs lokaler, Stureplan 4C, 9 tr, Stockholm

Ärende: Ändringar i medbestämmandeavtalet mm

Närvarande: Rolf Hugert, FAO
Ingrid Gutemyr och Lars Emanuelsson, FTF

FAO och FTF är överens om att Rådet för utveckling av medbestämmande-frågor, liksom den i MBA inrättade Förtroendenämnden inte längre fyller någon funktion. Till följd härav görs följande ändringar i parternas mellanvarande avtal.

§ 1

MBA:

Kap III:4 andra stycket: Vid fortsatt oenighet kan endera parten hänskjuta tvisten till arbetsdomstolen för avgörande. Hänskjuts ---arbetsdomstolen---konsult.

Anm.: Utbyts förtroendenämnden mot arbetsdomstolen.

Kommentaren på sid 13, sista ordet byts mot arbetsdomstolen.

Kap IV:16 mom 2 stryks.

Kap V - har tidigare fått ett annat innehåll än det ursprungliga, nämligen Jämställdhet. Här stryks sista stycket i inledningen till kapitlet.

Hela **Kap VI** stryks.

§ 2

Avtal om förhandlingsordning

§ 9 Mom 1av arbetsdomstolen eller, om parterna enas därom, av särskilt tillsatt förtroendenämnd.

Mom 2 och 3 stryks.

Protokollsanteckning till §10 andra meningen ändras förtroendenämnden till arbetsdomstolen.

§ 11 andra stycket stryks.

§ 3

AMA

§ 5 mom 6 ändras till:

Fråga som inte hänskjutits till yrkesinspektionen kan hanteras enligt reglerna i Avtal om förhandlingsordning.

Vid protokollet

Rolf Hugert

Justeras

Ingrid Gutemyr
Stockholm 6 maj 1996

UTDRAG UR
LAG OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET
(SFS 1976:580) 10 JUNI 1976

Förhandlingsrätt

10 §

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

11 §

Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iaktas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

12 §

När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges, förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Rätt till information

18 §

Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

19 §

Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal, underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållandet till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskäligen kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handlingen och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

21 §

Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligen avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort insett detta, föreligger dock ej tystnadsplikt.

22 §

Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisationens räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra information vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal**33 §**

Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna i fråga som avses i 32 § och uppkommer tvist om tillämpning i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligen prövats. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagare som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att verkställa beslut på arbetsgivarens vägnar.

Intager två eller flera arbetstagarparter oförenliga ståndpunkter i sådan tvist som avses i första stycket, får arbetsgivaren ej fatta eller verkställa beslut som berörs av tvisten förrän denna har slutligt prövats.

Arbetsgivaren behöver ej iakttaga vad som föreskrivs i första och andra styckena, om synnerliga skäl föreligger eller om arbetstagarparts mening är oriktig och parten har insett eller bort inse detta.

34 §

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutlig prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utförs enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol.

35 §

Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt.

36 §

Arbetstagarpartens rätt enligt 33-35 §§ tillkommer den avtalslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

37 §

Skall enligt föreskrifter i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid domstol skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats.

Facklig vetorätt i visst fall**38 §**

Innan arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagarare hos honom, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Första stycket gäller ej, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och ej heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i särskilt fall påkallar det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket. Påkallas förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren icke skyldig att uppskjuta beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om särskilda skäl föreligger mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena äger 14 § motsvarande tillämpning.

39 §

Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar central arbetstagarorganisation eller, om sådan ej finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antagas medföra åsidosättande av lag eller av kollektivavtal för arbetet eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden ej beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

40 §

Förbud enligt 39 § inträder ej, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, är 39 § icke tillämplig.

LAG OM BERÄKNING AV LAGSTADGAD TID
30 MAJ 1930 (NR 173)

1 §. Då enligt lag eller särskild författning tid skall räknas efter vecka, månad eller år, varde den dag för slutdag ansedd, som genom sitt namn i veckan eller sitt tal i månaden motsvarar den, från vilken tidräkningen börjas. Finnes ej motsvarande dag i slutmånaden, varde den månadens sista dag ansedd för slutdag.

2 §. Infaller den tid, då enligt lag eller särskild författning en åtgärd senast skall vidtas, på söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton, får åtgärden vidtas nästa vardag.

Kommentar

Exempel på tillämpning av lagen om beräkning av lagstadgad tid:

Exempel 1

Central förhandling i rättstvister skall påkallas två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Den lokala förhandlingen avslutades den 15 januari. Sista dag för påkallande av central förhandling är den 15 mars.

Exempel 2

Vid lokala förhandlingar före beslut gäller att dessa skall påbörjas snarast möjligt och senast tio dagar efter det den påkallats. Lokal förhandling har påkallats onsdagen i vecka 1. Tionde dagen infaller då lördag i vecka 2. Sista dag för påbörjande av lokal förhandling är då närmast följande vardag i vecka 3.

(1980-04-24)

