

GLASMÄSTERIAVTALET

2010 • 2012

Kollektivavtal mellan

GLASBRANSCHFÖRENINGEN

och

**SVENSKA
BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET**

Giltigt

1 april 2010 till 31 mars 2012

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	Sid
§ 1 ORDINARIE ARBETSTID	5
a) Den ordinarie arbetstidens längd	5
b) Den ordinarie arbetstidens förläggning	5
c) Arbetstidsförkortning	5
d) Fridagar	6
e) Rätt till ledighet och permission	6
f) Otjänlig väderlek	7
§ 2 LÖNEBESTÄMMELSER	8
a) Glasmästeriarbetstagare	8
b) Premieackord	8
c) Månadslön	9
d) Sjuklön m m	9
§ 3 BESTÄMMELSER OM ACKORDSARBETE	12
a) Ackordsformer	12
b) Överenskommelse om icke tidsatta arbeten	12
c) Förändringar under avtalstiden	13
d) Avbrott i ackordsarbete	13
e) Uppmätning och uträkning av ackordslön	13
f) Gransknings- och mättningsarbete	14
g) Utbetalning av ackordspremie	14
h) Meningsskiljaktighet	14
§ 4 ÖVERTID	15
a) Övertidsarbete	15
b) Övertidstillägg	15
c) Kompensationsledighet för övertidsarbete	15
§ 5 ARBETE UTANFÖR VERKSTADEN	16
Utanför ordinarie arbetstid	16
a) Resekostnadsersättning	16
b) Traktamente	16
c) Överenskommelse om användande av egen bil i tjänsten	18
§ 6 UTBETALNING AV LÖN M M	20
a) Ordinarie avlöningsdag m m	20
b) Utbetalning av ackordspremie	20
c) Löneutbetalning vid sjukdom m m	20
d) Väntpengar	21

§ 7 FÖRSÄKRINGAR M M	22
a) AMF-försäkringar	22
b) Olycksfallsförsäkringar	22
c) Skyddsombud	22
d) Förbandslåda	22
e) Anmälan vid olycksfall	22
f) Försäkring (Folksam), Yrkesutbildning m m	22
§ 8 ARBETETS LEDNING M M	23
a) Arbetets ledning	23
b) Föreningsrätten	23
c) Kontroll och rättelse av utfört arbete	23
§ 9 PERMITTERINGSLÖN	24
§ 10 ANSTÄLLNINGENS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE	25
§ 11 TVISTERS HANDLÄGGNING	30
a) Förhandling	30
b) Lokal förhandling	31
c) Central förhandling	32
d) Arbetsdomstolen	32
e) Prislistenämnd och Riksskiljenämnd	33
f) Preskription	35
§ 12 ÖVRIGA BESTÄMMELSER	36
a) Verktyg m m	36
b) Arbetets planering	36
c) Arbetslokal och personalbod	37
d) Riskfyllda arbeten	37
e) Kontrolluppgift	37
f) Tillträde till arbetsplatsen	37
g) Ogiltigt åtagande	37
h) Ogiltighet av överenskommelse	37
§ 13 AVTALETS GILTIGHET	38

YRKESUTBILDNINGSAVTAL	
§ 1 ANSTÄLLNINGSVILLKOR	40
§ 2 UTBILDNINGSFORMER OCH UTBILDNINGSTID	42
§ 3 UTBILDNINGSBOK OCH UTBILDNINGENS GENOMFÖRANDE	43
§ 4 ARBETSTID	44
§ 5 LÖN	45
§ 6 LÄRLINGSNÄMND OCH YRKESPROVSKOMMITTÉ	46
§ 7 TVISTER	47
§ 8 AVTALETS GILTIGHET	47
 KOLLEKTIVAVTAL RÖRANDE SEMESTER	
§ 1 AVTALETS OMFATTNING	49
§ 2 SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING	49
§ 3 FÖRLÄGGNING AV DEN I 12 § SEMESTERLAGEN ANGIVNA S K HUVUDSEMESTERN	49
§ 4 FÖRLÄGGNING AV SEMESTERDAGAR UTÖVER HUVUDSEMESTERN	50
§ 5 UTBETALNING AV SEMESTERLÖN	50
 Bilaga 1	51
ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNING AV LAGEN OM FACKLIG FÖRTROENDEMANS STÄLLNING PÅ ARBETSPLATSEN (FL)	
 Bilaga 2	54
UTDRAG UR SEMESTERLAGEN	
 Bilaga 3	57
ÖVERENSKOMMELSE OM FÖRETAGSANPASSAD MB-ORGANISATION INOM GLASMÄSTERIAVTALETS OMRÅDE	
 Bilaga 4	63
ARBETSMILJÖAVTAL	

§ 1 ORDINARIE ARBETSTID

a) *Den ordinarie arbetstidens längd*

Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dag under veckans 5 första dagar, alltså för hel arbetsvecka 40 timmar.

b) *Den ordinarie arbetstidens förläggning*

Den ordinarie arbetstiden förlägges mellan klockan 06.30 och 17.00 med 1/2 timmes frukostrast och 1/2 timmes middagsrast samt en kafferast om 15 minuter.

Enligt överenskommelse mellan arbetsgivare samt berörda arbetstagare kan dock arbetstid förläggas till andra tider och/eller måltidsrasterna förlängas, i vilket fall arbetets slut förskjutes på motsvarande sätt.

Protokollsanteckning

Måltids- och kafferast inräknas ej i den ordinarie arbetstiden.

c) *Arbetstidsförkortning*

Arbetstiden förkortas fr o m 1 januari 2010 med 34 timmar per år och 2011 med 36 timmar per år. Utläggning av arbetstidsförkortning sker genom överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare. Verksamhetens krav ska i möjligaste mån beaktas men arbetsgivaren ska eftersträva att tillmötesgå den anställdes önskemål. Arbetstidsförkortning ersätts med utgående lön.

Om arbetstidsförkortning inte kunnat tas vid anställningens upphörande eller före årets slut, ersätts denna med utgående lön. Arbetstidsförkortning kan inte sparas till kommande år.

Arbetstidsförkortning erhålls för all arbetad tid och semester som arbetsgivaren under samma år ersatt arbetstagaren med lön. För icke arbetad anställningsdag görs avdrag med 1/365 av 34 timmar och 36 timmar år 2011.

All arbetstid ska avrundas till närmast hela antal timmar. Avrundning sker per 31 december varje år. Exempel: 23,50 timmar = 24 timmar och 23,49 timmar = 23 timmar

Fackligt, obetalt, arbete enligt förtroendemannalagen ska inte medföra minskning av arbetstidsförkortningen såvida ledigheten är begränsad till maximalt 45 arbetsdagar per år.

En arbetstagare som fått minskad arbetstidsförkortning på grund av ej betald frånvaro kan kompensera detta genom övertidsarbete. Övertid är sålunda arbetstidsförkortningsgrundande. I slutet av varje intjänandeår ska övertiden ligga till grund för arbetstidsförkortningen. Dock kan arbetstidsförkortningen aldrig överstiga den avtalade arbetstidsförkortningen. Sådan övertid som inte nyttjas för att öka arbetstidsförkortningen nollställs per 31 december varje år.

d) Fridagar

Jul-, nyårs-, påsk-, och midsommarafton samt nationaldagen är fridagar.

e) Rätt till ledighet och permission

1. Arbetstagare äger rätt att för deltagande i politiska och kommunala val samt för förrättande av kommunala eller offentliga uppdrag eller uppdrag för sin organisation erhålla erforderlig ledighet efter dagen förut därom gjord anmälan till arbetsgivaren eller hans ställföreträdare på platsen.
2. Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen dock också omfatta nödvändiga (högst 2) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare/företagshälsovård

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar, egna samt makes/makas far- och morföräldrar.

Om en arbetstagare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av arbetsskada, skall han erhålla permission för den tiden.

En förutsättning för rätt till bibehållen lön är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknand dagen enligt lagen om allmän försäkring.

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsak till permissionen skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Med "bibehållen lön" avses utgående lön.

Protokollsanteckning till § 1 d) 2

Reglerna om permission gäller även om arbetstagare skyddsympas på grund av smittorisk vid arbete vid epidemisjukhus, bakteriologisk anstalt eller liknande inrättning.

3. Arbetstagare äger rätt till erforderlig ledighet för hälsoundersökning hos Företagshälsovården efter kallelse därifrån.

För tid som åtgår härför utgår ersättning med bibehållen lön.

4. I fall, då arbetsgivaren medgivit förläggning på arbetstid av utav Företagshälsovården anordnad information rörande risker för olycksfall och ohälsa inom glasmästeribranschen, utgår för deltagande arbetstagare för tiden härför ersättning med bibehållen lön.
5. För resor i samband med besök vid sjukvårdsinrättning och efter remiss av företagsläkare och för resor i samband med hälsoundersökning, ersätts reskostnaden med den faktiska kostnaden.

Vid användande av egen bil utgår ersättning enligt det statliga bilersättningsavtalet.

(Om ersättning ej utgår från Försäkringskassan.)

Anmärkning till 3, 4 och 5

Finns inte företagshälsovård inom ett avstånd om 50 km jämställs vårdcentral eller annan sjukvårdsinrättning med företagshälsovård.

f) Otjänlig väderlek

Vid för arbetets utförande otjänlig väderlek bör arbetsgivaren, oavsett om arbetarna därom göra framställning eller ej, avstanna arbetet, dock får sålunda förlorad arbetstid icke återtagas genom arbete på övertid med mindre än att därför tillämpas bestämmelserna om övertidsarbete.

Protokollsanteckningar till § 1

1. Arbetsgivarna förklarade med anledning av den i § 1 d) meddelade bestämmelsen, att arbetstagare, som förebragt bärande skäl för att han icke dagen förut kunnat göra anmälan om uppdrag för sin organisation, ändock skulle beviljas ledighet för sådant uppdrag av viktigare natur.
2. Svenska Byggnadsarbetareförbundet har ingen erinran mot att arbetstid och raster vid samma företag förlägges till skilda tider för arbetstagare på byggen och för övriga arbetstagare.
3. Arbetsgivaren skall äga rätt påfordra arbetes utförande på fri lördag, då det är behövt av tekniska skäl eller för att löpande uppgifter, exempelvis vakthållning, mottagande av gods o dyl, samt arbeten av servicekaraktär skall kunna utföras. För sådan arbetstid skall arbetstagare antingen beredas motsvarande ledighet på annan dag, varom överenskommelse kan träffas, eller erhålla övertidsersättning enligt § 4 Övertid.

§ 2 LÖNEBESTÄMMELSER

Tre löneformer finns, tidlön, månadslön och ackord. Före övergång från en löneform till en annan löneform ska Svenska Byggnadsarbetarförbundets lokalavdelning och arbetsgivare vara överens.

a) Tidlön

Till fullt yrkeskunnig glasmästeriarbetstagare, som kan styrka att han lärt yrket eller arbetat i detsamma minst 5 500 timmar, inbegripet lärlingstid, utgår för all arbetad tid grundlön. Som arbetad tid anses även i § 6 d) angiven väntetid samt tid för beordrad resa under arbetstid.

Helglön utgår för helgdagar (röda dagar) som infaller måndag - fredag och i avtalet fastställda fridagar.

Yrkesarbetare

Fr o m den	1 maj 2010	1 april 2011
Grundlön kr/timme	130	133
Helglön kr/timme	Utgående lön	Utgående lön
Utgående lön höjs med kr/timme	1:90	3:25

Arbetsgivare och arbetstagare är fria att träffa överenskommelse av nivåer utöver grundlön. Om någon av arbetsgivare och arbetstagare så begär, med biträde av avtalsslutande parter lokala organisationer. Om överenskommelse ej nås utgår i tabellen angivet belopp.

Angående möjlighet att träffa överenskommelse om tillämpning av ackord, se § 3 c).

Protokollsanteckning;

Vid centrala förhandlingar om lönejusteringar ska dessa göras utifrån tidlön för att därefter omräknas med i avtalet överenskommen faktor till månadslön samt särskilt förhandlas ackordets utveckling i relation till tidlörens justering.

b) Premieackord

Vid företag där underlag finns för ackordsarbete skall premieackord tillämpas enligt § 3. Med underlag för ackordsarbete menas sådant arbete som finns reglerat i tidlista 2008 eller genom särskild överenskommelse. Premieackordet består av en fast del och en rörlig del i form av ackordspremie.

c) Månadslön

Månadslön framräknas med överenskommen grundtimlön x faktorn 174.

Helglön ingår i månadslön.

d) Sjuklön m m

d 1 Sjuklönens storlek - lagen om sjuklön 6 och 7 §§

Sjuklönen utgör nedan angiven del av ”bibehållen lön” som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden.*

- 1) Sjuklön utges inte för den första dagen i sjuklöneperioden.
- 2) 80 % för tid därefter med sjuklön i varje sjuklöneperiod.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna ej erhållit sjuklön för dag 1 för sammanlagt 10 dagar, utgör sjuklönen 80 % för dag 1.

Med ”bibehållen lön” enligt ovan avses följande:

Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.

Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom eljest gällande regler.

Månadsavlönade

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslön enligt följande:

Dag 1, karensdag $\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ per frånvarotimme

Dag 2-14 20% av $\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ per frånvarotimme

- Sjukavdrag fr o m 15:e kalenderdagen

$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$ per frånvarodag

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

* Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

d 2 Sjukanmälan m m - lagen om sjuklön 8 och 9 §§

.1. Sjukanmälan

Arbetstagaren har ej rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, skall anmälan ske så fort hindret upphört.

.2. Intyg m m

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren skall styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnader som är förenade med intyget som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren.

.3. Försäkran

Arbetstagaren skall efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran skall lämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

d 3.1 Havandeskapslön

En kvinnlig arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller barnsbörd, har rätt till havandeskapslön från arbetsgivaren om

- arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Havandeskapslön utges

- under en månad om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Om havandeskapsledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges havandeskapslön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Havandeskapslön utges med 10 % av bibehållen lön.

Utbetalning av havandeskapslön sker vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle för innevarande period.

Havandeskapslön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall havandeskapslönen reduceras i motsvarande grad.

d 3.2 Föräldralön

En arbetstagare som är tjänstledig på grund av födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till föräldrapenning, har rätt till föräldralön om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön utges

- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Föräldralön utges för högst två sammanhängande ledighetsperioder. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än två respektive tre månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av födelse av eget barn betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader. Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

Föräldralönen per månad utgör 10 % av bibehållen lön. Utbetalning av föräldralön sker vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle för innevarande period.

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Anmärkning:

Ledighet under de tio s.k. pappdagarna ger ej rätt till föräldralön utan undantas därmed från reglerna för föräldralön. Föräldralön kan betalas för period i direkt samband med pappdagarna alternativt vid andra sammanhängande perioder.

Vid månadslön utbetalas

$$10\% \text{ av } \frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \text{ per frånvarotimme}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad räknas 10% av månadslön.

d 4 Ledighet med tillfällig föräldrapenning, tjänstledighet och liknande vid månadslön

Vid ledighet för föräldraleddighet etc görs avdrag för varje frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \text{ per frånvarotimme}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

§ 3 BESTÄMMELSER OM ACKORDSARBETE

a) Ackordsformer

Löneformen består av en fast och en rörlig del.

Den fasta delen utgöres med:		Den rörliga delen med:
Fr o m 1 april 2010	92 kr	36:50 kr
Fr o m 1 april 2011	91 kr	38:50 kr

Den rörliga delen utgöres av en premiedel baserad på en av parterna fastställd "tidlista" för respektive arbeten.

Tidlista 2008

Premiesatta arbeten och tider framgår av "Tidlista 2008".

Överenskommelse om ackordslön

Överenskommelse om ackordslön ska vara skriftlig.

Utbetalningsnivå

För tid före överenskommelse om ackordslön träffats och när överenskommelse om ackordslön har träffats gäller följande:

- Utbetalningsnivån, preliminär förskottslön, är minst grundlön enligt § 2 a) + 12%
- Garanterad lägsta lön under perioden är (1,3 x rörlig del) + fast del
- Reglering av lön mot utbetalningsnivå ska ske vid första lämpliga mätningstillfälle
- Om enighet mellan arbetsgivare och arbetstagare ej kunnat uppnås gäller följande:
Garanterad lägsta lön är (1,3 x rörlig del) + fast del

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om tillämpning av ackord enligt ovan nämnda lista. Svenska Byggnadsarbetarförbundets lokalavdelning är part vid förhandlingar.

Anmärkning

Parterna är fria att träffa annan överenskommelse om den fasta och den rörliga delen. Vid ackordsarbete utgår ersättning för fastställda fridagar och helgdagar med helglön beräknad som utgående lön.

b) Överenskommelse om icke tidsatta arbeten

Parallelltid

Debiterbar tid som ej är tidsatt ersätts som parallelltid.

Ej debiterbar tid

Ej debiterbar tid ersätts med (1,2 x rörlig del) + fast del.

c) Förändringar under avtalstiden

Under avtalstiden skall förhandlingar upptagas - dels på begäran av endera organisation - om premie för arbeten av sådan natur, att de icke kunnat tidigare tidsättas i tidlista, dels - då båda organisationerna är ense därom - beträffande andra arbeten.

Mellan organisationerna må under avtalstiden jämväl upptagas frågan om ändring av fastställd tid i tidlistan i syfte att förenkla denna eller där så påkallas av väsentligt ändrade förhållanden vid visst arbetes utförande. Om enighet nås om sådan ändring, skall den nya lydelsen gälla från dag, varom organisationerna blir ense, dock tidigast 3 månader från ändringsbeslutet.

d) Avbrott i ackordsarbete

Vid avbrott i arbetet skall arbetstagaren snarast möjligt meddela detta till arbetsgivaren eller dennes representant. Gäller arbetet kortare tid än en arbetsdag och annat arbete ej beredes arbetstagaren, ersättes väntetid den dagen med 1/40-del av den garanterade grundlönen per timme.

e) Uppmätning och uträkning av ackordslön

Allt ackordsarbete skall uppmätas. Arbetstagaren skall var 14:e dag, såvida annat inte överenskommes, till arbetsgivaren överlämna minst 3 exemplar av arbetsrapport enligt fastställt formulär jämte fördelningsunderlag avseende under perioden avslutat ackordsarbete. Arbete, som icke kan avslutas inom en månad, uppmätas då 1 månad förflutit från arbetets påbörjande, såvitt överenskommelse om annat ej träffas.

Avstannar ackordsarbete längre tid än 14 dagar, skall uppmätning ske av då utfört ackordsarbete.

Arbetsgivaren skall inom 5 arbetsdagar efter överlämnandet av arbetsrapporten, med eventuella anmärkningar, till arbetarnas mätningorganisation översända erforderligt antal exemplar av arbetsrapporten jämte fördelningsunderlaget.

Betalning skall ske på grundval av ackordsräkning och fördelningslista från mätningorganisationen, såvida överenskommelse om annan ordning ej träffas mellan arbetsgivaren och denna.

Har överenskommelse träffats mellan mätningorganisationen och arbetsgivaren om att mätningorganisationen ej skall utfärda ackordsräkning och fördelningslista, skall istället arbetsgivaren inom fem arbetsdagar efter överlämnandet framställa anmärkning mot arbetsrapporten och fördelningsunderlaget till arbetstagaren.

Utbetalning av ackordspremie sker i enlighet med bestämmelsen i mom g).

f) Gransknings- och mättningsarbete

Arbetstagarförbundets lokalavdelning äger rätt att fortlöpande granska löneförhållandena vid ackords- och tidlönearbete.

Vid ackordsarbete anses granskning ha skett genom att lokalavdelningen tar del av erforderligt löneunderlag såsom ackordsöverenskommelser, ackordslöneuppgifter, fördelningslistor etc.

Vid tidlönearbete sker granskning på sätt som överenskommits mellan arbetsgivare och Svenska Byggnadsarbetareförbundets lokalavdelning, varvid även överenskommits om lämpligt sätt för lokalavdelningen.

g) Utbetalning av ackordspremie

Utbetalning av ackordspremie sker senast på den ordinarie avlöningsdag som infaller närmast fyra arbetsdagar efter det att av mättningsorganisation utfärdad ackordsräkning kommit arbetsgivaren tillhanda.

Utfärdar arbetstagarnas mättningsorganisation ej ackordsräkning, sker utbetalning av ackordspremie senast på den ordinarie avlöningsdag som infaller närmast 4 arbetsdagar efter det att granskningstiden enligt mom e), näst sista stycket, gått tillända.

h) Meningsskiljaktighet

Vid skiljaktig mening om ackordslönen utbetalas den summa varom tvist ej föreligger. Skriftlig, specificerad uppgift över det tvistiga beloppet skall av arbetsgivaren överlämnas till arbetstagarnas mättningsorganisation och vederbörande arbetstagare senast vid likvideringen av icke tvistigt belopp.

Uppstår meningsskiljaktighet huruvida visst arbete är prissatt eller ej, skall arbetet utan hinder härav utföras, dock skall anteckning göras om den tid som åtgår för arbetets utförande. Tvisten skall behandlas såsom ackordstvist enligt bestämmelserna i § 11 c).

§ 4 ÖVERTID

a) Övertidsarbete

Arbete på annan tid än den fastställda ordinarie arbetstiden räknas som övertidsarbete men får icke förekomma utan arbetsgivarens eller dennes ställföreträdarens begäran. Sådant övertidsarbete må ej vägras där eljest fara skulle hota till person eller egendom eller då fråga är om kortvarigt reparations-, underhålls- och ombyggnadsarbete i industri-, kontors-, affärs-, hotell- och restauranglokaler, då övertidsarbete är angeläget på grund av tekniska förutsättningar eller av att lokalerna är i bruk under ordinarie arbetstid.

b) Övertidstillägg

Vid övertidsarbete betalas följande tillägg utöver den avtalade lönen per timme

	Övertidstillägg i %
Vardag	50%
Lördag kl 07.00 till måndag ordinarie arbetstids början	100%
Helgdag och fridag; från ordinarie arbetsdags slut till början av påföljande vardags arbetstids början	100%

Övertidskompensationens storlek vid månadslön

Övertidserättning 50 alternativt 100% beräknas på timlön utifrån följande:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \text{ per timme}$$

c) Kompensationsledighet för övertidsarbete

Om arbetstagare önskar och företaget finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten kan övertidsarbete kompenseras med kompensationsledighet. Sådan ledighet utgör 1,5 x antalet övertidstimmar på vardag och 2,0 x antalet övertidstimmar på lördag, söndag, helg- och fridag. Arbetstagare har rätt till en tidbank om högst 16 timmar.

Vid kompensationsledighet erhåller timavlönade sin utgående lön och för månadsavlönade görs inget avdrag. Ackordsarbetande erhåller parallelltidsersättning.

§ 5 ARBETE UTANFÖR VERKSTADEN

Utanför ordinarie arbetstid

1. Dagliga resor

a) *Resekostnadsersättning*

Vid dagliga resor mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges resekostnadsersättning på ett minsta avstånd från verkstad om 5 km enkel resväg till arbetsplatsen. Rätt till ersättning föreligger upp till traktamentsnivå enligt b 2. Resekostnadsersättning utges enligt följande:

Vid körning med egen bil

Till grund för milersättningen gäller Riksskatteverkets för var tid gällande regler för den skattefria ersättningen. Utöver denna ersätts, om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda bil enligt i 1 a/ angivna förutsättningar, enligt följande;

- 1000 mil	14 kr/mil
1001mil -	10 kr/mil

Vid resa med annat färdmedel än egen bil

Ersättning för styrkta kostnader upp till ett högsta belopp om 14:- per mil resväg.

Protokollsanteckning till a)

Arbetstagare som anställts så att företagets verkstad, förråd eller liknande central anläggning utgör den naturliga bas, från vilken arbetstagare beordras till olika arbetsplatser, utges inte resekostnadsersättning vid resa tur och retur mellan bostaden och den centrala anläggningen.

Ersättning för kost vid arbetsdag utan traktamente

Arbetsgivaren ska betala kostnaden för en lunch om personal saknar möjlighet att hålla kall mat kall eller värma mat i personalutrymme under arbetsdagen. Denna ersättning avser på orten vanlig så kallad "dagens lunch". Reglering ska ske mot Skatteverkets regler.

b) *Traktamente*

1. Rätt till traktamente

Vid arbete på ort, förrättningsort, som är belägen minst 50 km enkel resväg från bostaden erhåller arbetstagare vid övernattnings, traktamente eller fri kost respektive fritt logi enligt b) 2, Traktamentsersättning.

Arbetsgivaren samråder med arbetstagaren innan arbetet påbörjas på förrättningsorten för att undersöka förutsättningar för arbetet på förrättningsorten med en gemensam målsättning om att finna lösningar som säkerställer ett ändamålsenligt och godtagbart boende.

Om överenskommelse träffas med arbetsgivare att denne tillhandahåller logi, ska logi som erbjuds vara av ändamålsenlig och godtagbar standard.

Varje arbetstagare har rätt till goda toalett- och duschmöjligheter. När flera arbetstagare bor i samma förläggning ska minst ett gemensamhetsutrymme finnas samt matlagningsmöjligheter och kylskåpsförvaring.

2. Traktamentsersättning

Helt traktamente utgår med 210 kr och halvt traktamente utgår med 105 kr. Därjämte utgår natttraktamente med 105 kr vid varje övernattnings som arbetsgivaren inte tillhandahåller logi. (Traktamentsnivå år 2010)

Påbörjas resa senare än kl 12.00, eller avslutas hemresa före kl 19.00, utgår halvt traktamente för dagen.

Traktamente utgår även för lördag, söndag och helgdag, såvida ej arbetsgivaren bekostar hemresa över dessa dagar.

3. Traktamente

Traktamente kan efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utbytas mot fri kost och fritt logi. Reducering av traktamente sker därvid enligt följande:

Arbetsgivaren tillhandahåller	Reducering av traktamente
Frukost	42 kr
Lunch eller middag	74 kr
Lunch och middag	147 kr
Frukost, lunch och middag	189 kr

Protokollsanteckning:

Parterna är ense om att traktamentesbelopp, kostförmånsavdrag och resekostnadsersättning skall följa Riksskatteverkets vid var tid gällande rekommendationer.

4. Påbörjande och avslutande av förrättning

För resor i samband med första inställelse vid och avflyttning från förrättningsorten utges resekostnadsersättning beräknad enligt a. Ersättning utges i dessa fall för faktisk resväg utan begränsning. Därjämte utges ersättning under resdag enligt nedan för den tid, som erfordras för resan, dock högst för så många timmar, som motsvarar den ordinarie arbetstiden för resdagen jämte ytterligare 4 timmar - i förekommande fall minskat med samma dag arbetade timmar:

- för restid utanför ordinarie arbetstid utgår ersättning med grundlön enligt § 2 per timme
- för restid under ordinarie arbetstid utgår ersättning med utgående lön enligt § 2

Vid resa på sön- och helgdagar samt fridagar utges ersättning för högst 12 timmars resa per dygn.

Påbörjas vid första inställelse och avflyttning resa till förrättningsorten senare än kl 12 eller avslutas hemresa från förrättningsorten före kl 19, utges halvt traktamente för den dagen.

5. Förrättning under helg, söndag eller fredag

Under pågående förrättning erhåller traktamentsberättigad arbetstagare som ersättning för mellanliggande helg, söndag eller fredag 1 traktamente per dag, dock högst 2 traktamenten under en sammanhängande ledighet.

6. Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Arbetstagaren är berättigad till traktamente även för dag, då han på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta; dock utgår traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte förhindrat hemresa och arbetsgivaren beordrat hemresa, kan arbetsgivaren istället för traktamente utge ersättning för hemresa enligt b 4.

Arbetstagaren är skyldig att inom 2 dagar anmäla inträffad arbetsoförmåga. Sker ej sådan anmälan och företes ej läkarintyg på arbetsgivarens begäran, äger arbetstagaren ej rätt till i föregående stycke omnämnda förmåner.

7. Underlag för kostnadsersättning

Arbetstagare är skyldig att - som en förutsättning för erhållande av kostnadsersättningar - på arbetsgivarens begäran fylla i och underteckna en av arbetsgivaren tillhandahållen blankett. Om ej annat sägs skall sådan blankett jämte erforderliga verifikationer lämnas till arbetsgivaren för varje löneperiod eller annan fastställd period.

c) *Överenskommelse om användande av egen bil i tjänsten*

Arbetsgivaren har ej rätt att fordra att hos honom anställd arbetstagare använder egen bil i tjänsten.

Arbetstagare har ej heller rätt att fordra att få begagna egen bil i tjänsten. Föreligger ett ömsesidigt intresse mellan arbetsgivare och arbetstagare gäller följande regler då dessa parter träffar överenskommelse om att arbetstagaren skall använda egen bil i tjänsten.

1. Tillämpningsområde

En förutsättning för tillämpning av reglerna om bilersättning enligt 2 är att arbetstagaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden enligt generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

Om arbetstagaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden kan arbetsgivaren och arbetstagare även träffa överenskommelse om att sådan bilersättning skall utges vid dagliga resor utom arbetstiden mellan bostaden och arbetsplatsen i stället för resekostnadsersättning enligt a.

Om arbetstagare på arbetsgivarens begäran företar tjänsteresa med egen bil och därvid inte kan undvika att passera vägtull eller väg som är belagd med trängselavgift

har arbetstagaren rätt att mot uppvisande av verifikation få ersättning för avgiften. Med tjänsteresa avses inte dagliga resor till och från arbetet.

Om egen bil används i tjänst räknas tjänsteresan från bostaden.

Om arbetstagare använder egen bil i tjänsten kan överenskommelse träffas om att bilersättning enligt 2 skall utges vid första inställelse och avflyttning från arbetsplats på förrättningsort.

2. Bilersättning

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren skall använda egen bil i tjänsten enligt i 1 angivna förutsättningar utges särskild bilersättning enligt Riksskatteverkets för var tid gällande regler för den skattefria ersättningen. Utöver denna ersätts, om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda bil enligt i 1 a/ angivna förutsättningar, enligt följande;

- 1000 mil	14 kr/mil
1001mil -	10 kr/mil

Utöver ovanstående ersättningar kan överenskommelse endast träffas om släpvagns-tillägg samt ersättning för installation och demontering av kommunikationsradio.

§ 6 UTBETALNING AV LÖN M M

a) Utbetalning av lön

Lön utbetalas antingen i 2-veckorsperioder eller månadsvis. Infaller avlöningsdag på helgdag förskjuts avlöningsdagen till närmast föregående vardag. På avlöningsdagen förfogar arbetstagaren över lön, ackordslön och annan till löneperioden hänförlig ersättning enligt lönespecifikation. Den anställde har rätt att anvisa bank- eller personkonto från vilket avlöningen skall lyftas.

Utbetalning av lön i 2-veckorsperioder

Vid 2-veckors löneperiod utbetalas lön och övriga ersättningar varannan helgfri torsdag enligt följande:

- på ordinarie avlöningsdag utbetalas grundlön eller till den nivå därutöver som lokalt överenskommit
- vid tidlön utbetalas överenskommen timlön
- löneperioden omfattar den 2-veckorsperiod som infaller högst 10 arbetsdagar före avlöningsdagen.

Månadsvis utbetalning av lön

Lön och övriga ersättningar utbetalas vid ett tillfälle senast den 25:e under varje kalendermånad enligt följande:

- på ordinarie avlöningsdag utbetalas grundlön eller till den nivå därutöver som lokalt överenskommit
- vid tidlön utbetalas överenskommen timlön
- ackordspremie och ackordsöverskott utbetalas enligt ovan på den avlöningsdag som infaller närmast efter den löneperiod under vilken ackordsräkning utfärdats.
- vid varje företag fastställs en tidbrytningsdag
- arbetsgivaren är skyldig att informera de anställda vid övergång till månadsvis utbetalning av lön.

Månadslön

Månadslön utbetalas i enlighet med relevanta regler för månadsvis utbetalning.

b) Utbetalning av ackordspremie

Ackordspremie utbetalas enligt bestämmelserna i § 3 g).

c) Löneutbetalning vid sjukdom m m

Vid styrkt sjukdom eller olycksfall även som vid inryckning till värnpliktstjänstgöring äger arbetstagare att på begäran få utbetala inestående avlöning före ordinarie avlöningsdag.

d) Väntpengar

Utbetalas ej ostridig lön på tid, som i avtalet sägs, äger arbetstagare att i väntpengar erhålla i § 2 angiven grundlön för väntetiden, dock högst för 4 timmar.

Utbetalas ej ostridig lön enligt § 2 på bestämd dag tillägges 2 % på lönen, allt per vecka räknat, dock under högst 5 veckor. Efter utgången av dessa 5 veckor skall på arbetstagarens fordran gäldas 5 % årlig ränta utöver diskonto till dess betalning skett.

§ 7 FÖRSÄKRINGAR M M

a) AMF-Försäkringar

Arbetsgivare är skyldig att hos FORA Försäkringscentral AB teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO jämte de branschregler, som fastställts av AMF efter framställan av branschens huvudorganisationer:

1. Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
2. Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
3. Avtalspension (SAF-LO)
4. Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
5. Omställningsförsäkring
6. Trygghetsförsäkring (TFA)

b) Olycksfallsförsäkringar

Arbetsgivaren olycksfallsförsäkrar varje hos honom anställd arbetstagare enligt lag.

c) Skyddsombud

På arbetsställe, där arbetarna valt skyddsombud, är arbetsledningen skyldig att samråda med dem i frågor rörande arbetets säkerhet och sundhet, även som, där så lämpligen kan ske, gemensamt bilda skyddskommitté, som har att verka i samma syfte.

d) Förbandslåda

Å verkstad, nybyggnad och större arbetsplats skall genom arbetsgivarens försorg finnas en lätt tillgänglig förbandslåda.

Glasmästeriarbetstagare, som sysselsättes med arbete utanför verkstaden, tillhandahålles i erforderlig omfattning mot kvitto mindre förbandsförpackning.

Det åligger arbetstagaren att anmäla då utrustningen är bristfällig.

e) Anmälan vid olycksfall

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren genast anmäla under arbetets gång eller under färd till och från arbetet inträffat olycksfall även som annan arbetsskada. Arbetsgivaren är skyldig att anmäla skadan till den allmänna försäkringskassan. Ett exemplar av anmälan lämnas dels till skyddsombudet på arbetsplatsen och dels till den skadade.

f) Försäkring, Yrkesutbildning m m

Arbetsgivaren skall med FORA Försäkringscentral AB teckna avtal för att inbetala av parterna överenskomna under *a) AMF-försäkringar* angivna försäkringar, för sina anställda under Glasmästeriavtalet, tillika inbetala av parterna överenskommet särskilt tillägg för yrkesutbildning, arbetsmiljöåtgärder samt forskning och utveckling.

§ 8 ARBETETS LEDNING M M

a) Arbetets ledning

Med iakttagande av lag och avtal äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

b) Föreningsrätten

Föreningsrätten skall på ömse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetstagare, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger de att, innan andra åtgärder vidtages, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

c) Kontroll och rättelse av utfört arbete

Allt arbete skall utföras fackmässigt, väl och efter givna föreskrifter och skall glaset torrputsas från kittflott. Det åligger arbetstagaren att utan särskild ersättning avhjälpa de fel, som uppkommit genom hans förvållande eller försummelse. Arbetsgivare, som vill påkalla rättelse av fel, skall, där arbetsplatsen är belägen inom avtalets giltighetsområde, senast inom 4 dagar men eljest inom 14 dagar efter ackordsräkningens överlämnande till honom framställa anmärkning till arbetstagaren.

§ 9 PERMITTERINGSLÖN

1. Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, drifts-störning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med mom 6 - 8 nedan.
2. Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.
3. Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder som föranledde permitteringen upphört.
4. Vid permittering skall avtals- eller lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.
5. Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag.
6. För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen är den lön som skulle ha erhållits för arbetad tid under permitteringstiden. För arbetstagare som ingår i ackordslag eller ensam har ackord innebär detta att han behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.

Arbetstagare som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom gällande regler.
7. Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av
 - a) arbetstagarens eget förvållande
 - b) olovlig konflikt inom LOs område
 - c) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.
8. Permitteringslön utbetalas enligt de regler som gäller för betalning av lön i övrigt.

§ 10 ANSTÄLLNINGENS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE

Avtal om anställningsskydd

Parterna eftersträvar en praktisk anpassning av lagen om anställningsskydd till glasmästeribranschens speciella förhållanden och har därför överenskommit om nedanstående kompletterande bestämmelser till lagstiftning.

Mom 1

Från avtalets tillämpning undantas

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj
3. arbetstagare, som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete
4. arbetstagare, som är anställda enligt reglerna i kollektivavtal om yrkesutbildning

Mom 2

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i mom 3 och 4.

Mom 3

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst 6 månader under 2 år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än 3 månader.

Mom 3a

Avtal får även i andra fall än som avses i mom 3 träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst 12 månader under 3 år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än 1 månad. Träffas avtal om kortare tid än 1 månad, gäller avtalet 1 månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under 3 år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under 3 år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst 5 arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

Mom 4

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst 6 månader; dock att sådan anställning endast skall förekomma vid arbete där anställningen skall övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens slut.

Provanställning får ej förekomma i följande fall:

Arbetstagare som vid anställningens ingående på arbetsgivarens begäran visar att han tidigare innehaft anställning av likartat slag och under samma förutsättningar i företaget eller i koncernen under minst 6 månader de senaste 2 åren.

Anställning enligt yrkesutbildningsavtalet § 4.

Mom 5

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av 1 månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- 2 månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst 2 år,
- 3 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 4 år men kortare än 6 år
- 4 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 6 år, men kortare än 8 år
- 5 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 8 år, men kortare än 10 år
- 6 månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 10 år.

Mom 5a

Anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 1997

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av 1 månad.

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt 12 månader under de senaste 2 åren eller, såvitt avser arbetstagare som fyllt 45 år, 6 månader under de senaste 12 månaderna, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

- 2 månader vid fyllda 25 år
- 4 månader vid fyllda 35 år
- 6 månader vid fyllda 45 år

För en arbetstagare som fyllt 25 år och som varit anställd hos arbetsgivare, sammanlagt minst 3 år under de senaste 4 åren är uppsägningstiden 2 månader från arbetstagarens sida. För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av 1 månad.

Mom 6

En arbetstagare som permitteras har rätt till lön och de anställningsförmåner, som anges i Glasmästeriavtalets § 9. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet inte är sammanhängande till sin natur.

Protokollsanteckning

1. Ersättning utgår enligt reglerna i Glasmästeriavtalets § 9.
2. Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.
3. Vid semesterstängning i samband med huvudsemestern (byggsemestern) gäller vid tillämpningen av denna paragraf följande för sådan arbetstagare, som vid semestertillfället ej är berättigad till för ledigheten erforderligt antal semesterdagar med semesterersättning enligt § 3 mom 3 i semesteravtalet.

Arbetsgivare skall genom förfrågan eller på annat sätt skaffa sig kännedom om vilka arbetstagare som ej är berättigade till erforderligt antal semesterdagar med ersättning enligt ovan och om sådan arbetstagare vill vara ledig under semesterstängningen eller beredas arbete. Har arbetstagare som ovan sagts ej senast 3 veckor efter arbetsgivarens förfrågan lämnat besked om att arbete önskas anses arbetstagaren utan invändning mottagit ledighet under semesterperioden och är ej berättigad till ersättning enligt denna paragraf. Har arbetstagaren inom angiven tid meddelat att han vill arbeta men ej beretts tillfälle till arbete, är arbetstagaren att anse som permitterad för del av semesterstängningen för vilken han ej är berättigad till ledighet med semesterersättning enligt ovan. Därvid utgår ej ersättning under de första 10 permitteringsdagarna. Ersättning för tid därefter utgår om förutsättningarna enligt paragrafen är uppfyllda.

Har arbetsgivare, för arbetstagare som ovan sagts, lagt ut semesterledighet utan att genom förfrågan eller annorledes skaffa sig kännedom om dennes önskemål eller har semesterledigheten lagts ut trots att arbetstagaren förklarat sig vilja arbeta, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten även sedan denna lagts ut.

Nyanställes arbetstagare vid tidpunkt då arbetsgivaren redan fullgjort det i andra stycket angivna förfarandet gentemot övriga arbetstagare på arbetsplatsen, bör frågan angående ledighet regelmässigt avgöras vid anställningstillfället.

Mom 7

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för

företråde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet) inom det verksamhetsområde, varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas, med den lokala fackliga organisationen.

Kan sådan överenskommelse ej träffas, gäller såsom turordningsområde arbetsförmedlingsdistriktets verksamhetsområde.

Tidigare anställda med återanställningsrätt ska ha förfrågan om och företråde till anställning innan anlitan av bemanningsföretag sker.

Protokollsanteckning

Arbetstagare, som för beräkning av turordning eller företrädesrätt önskar återropa tidigare anställning inom företaget, har att uppgiva den tid han vill återropa.

Mom 8

a) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, skall förhandling enligt §§ 11-14 MBL ske.

1. Uppsägning på grund av arbetsbrist.
2. Permittering, som ej är av enstaka och kortvarig natur.
3. Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.

Förhandling sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med den lokala fackliga organisationen.

Protokollsanteckning

Vid permittering hel dag eller mer skall i förekommande fall förhandlingsskyldighet iaktas enligt denna paragraf. Parterna är ense om att förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal inte föreligger vid permittering på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott.

Inför beslut om permittering hel dag eller mer på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott, skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete skall ske. Arbetsgivaren skall lämna motsvarande information till MB-grupp om sådan finnes på arbetsplatsen eller utsedd facklig förtroendemans bland de anställda på arbetsplatsen.

b) Överenskommelse om avvikelser från turordningsreglerna i Lagen om anställ-

ningsskydd och detta avtal kan träffas med MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med den lokala fackliga organisationen.

Har överenskommelse om avvikelse från turordningsreglerna i anslutning till uppsägning p g a arbetsbrist träffats med annan än MB-grupp/lokal facklig organisation kan överprövning ske därest berörd arbetstagare anmäler missnöje med beslutet till arbetsgivaren inom 5 arbetsdagar efter erhållet uppsägningsbesked varav skall framgå att avvikelse från turordningen skett. Sådan överprövning sker med den lokala fackliga organisationen.

Protokollsanteckning

Lokal överenskommelse om avvikelse från i mom 7 angivna turordningsregler får tillämpas ifråga om arbetstagare som vid anställningens upphörande är äldre än 57 ½ år bara om arbetsgivaren efter framställan får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande i varje enskilt fall.

- c) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, skall samråd ske.
 - 1. Ingående av avtal om tidsbegränsad anställning enligt mom 3 eller provanställning enligt mom 4.
 - 2. Besked om att tidsbegränsad anställning enligt mom 3 eller provanställning enligt mom 4 skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. Samråd sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med samrådsgrupp eller samrådsman.
- d) Uppkommer fråga om åtgärd som avses i punkt c)2 ovan, skall arbetsgivaren dessutom underrätta den berörda arbetstagaren innan samråd sker och äger denne deltaga i samrådet.

Mom 9 Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att i direkt anslutning till en anställnings upphörande, skriva ett arbetsgivarintyg om anställningens upphörande enligt Arbetslöshetskassans regler.

Mom 10 Tvist

Tvister rörande tillämpningen av detta avtal handlägges i enlighet med i Glasmästeriavtalet § 11.

§ 11 TVISTERS HANDLÄGGNING

FÖRHANDLINGSORDNING FÖR RÄTTSTVISTER

a) Förhandling

1. Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte bilagor 1-6 eller lag - rättstvister - äger part rätt få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och Arbetsdomstolen eller i förekommande fall vid prislistenämnden och riksskiljenämnden under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

Med lag avses lagstiftning rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetsrättslig lagstiftning). Förteckning över tillämplig lagstiftning framgår av särskild uppställning på sidan 35.

Med avtal avses förutom ovan nämnda avtal även övriga överenskommelser av kollektivavtalsnatur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning.

Denna förhandlingsordning gäller ej vid talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt MBL § 67.

2. Genomförande av förhandling

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Förhandling bör vid lokal respektive central förhandling vara slutförd inom 1 månad respektive 2 månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

3. Protokoll och justering

Vid förhandling skall, om annat ej överenskommes, föras protokoll, som skall vara utsedda justeringsmän tillhanda inom en månad efter sista förhandlings-sammanträdet.

Protokollet skall vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom 1 månad från mottagandet, om annat ej överenskommes.

4. Avslutande av förhandling

Förhandling skall anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Skulle part ej justera protokoll inom föreskriven tid, skall förhandling anses avslutad när endera parten givit motparten skriftligt besked härom.

b) Lokal förhandling

1. Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist skall bli föremål för lokal förhandling skall begära sådan hos motparten - med i b) 2-3, angivna undantag - snarast, dock 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 motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig.

2. Rättstvist om lön m m

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL respektive tvist om arbetsskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket MBL, skall anses ha uppkommit då lokal facklig organisation till lokal arbetsgivarpart skriftligen givit till känna att den av arbetstagarna i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträdes av organisationen. Har sådan tvist uppkommit skall lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom 5 arbetsdagar.

Protokollsanteckning

Lokal arbetsgivarparts skyldighet enligt 35 § MBL att vid lönetvist inom 5 arbetsdagar begära förhandling skall såvitt avser tvist om betalning för ackordsarbete enligt § 3f) glasavtalet anses uppfylld, då tvistespecifikation överlämnats till lokal facklig organisation med påskrift (ev. stämpel) att "Förhandling begäres enligt 35 § MBL".

3. Tvist om giltigheten av uppsägning m m

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande skall lokal förhandling begäras inom 4 veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagare ej erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han skall iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, skall lokal förhandling begäras 4 veckor från den dag då anställningen eller avskedandet upphörde.

Protokollsanteckning till b 1)

Beträffande arbetstagares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller fordringsanspråk hänvisas till § 41 lagen om anställningsskydd.

c) Central förhandling

1. Allmän rättstvist

Kan enighet ej uppnås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att skriftligen begära central förhandling hos central motpart - med i c)2-3 angivna undantag - inom 1 månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

2. Rättstvist om lön m m

Vid tvist enligt b) skall central förhandling begäras av arbetsgivaren inom 10 arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

3. Tvist om giltigheten av uppsägning m m

Vid tvist enligt b)3 skall central förhandling begäras inom 1 månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

d) Arbetsdomstolen

1. Allmän rättstvist

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen skall talan väckas vid domstolen - med i d) 2-4 angivna undantag - inom 4 månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Anmärkning

Beträffande handläggning av tvister rörande Avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor gäller särskilda bestämmelser.

2. Rättstvist om lön m m

Vid tvist enligt b) 2 och c) 2 skall talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom 10 arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

3. Tvist om giltigheten av uppsägning m m

Vid tvist enligt b) 3 och c) 3 skall talan väckas vid Arbetsdomstolen inom 2 veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

4. Tvist om semesterersättning m m

Uppkommer tvist om semesterersättning eller skadestånd enligt Semesterlagen eller Kollektivavtal rörande semester skall arbetstagarparten väcka talan därom senast inom 2 år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt kollektivavtalet skulle ha erhållit den förmån till vilket anspråket hänförs sig.

e) Prislisenämnd och Riksskiljenämnd

1. Prislisenämnd

Har rättstvist om betalning för ackordsarbetstagare varit föremål för lokal och central förhandling utan att överenskommelse kunnat träffas, ankommer det på arbetsgivarpart som vill fullfölja ärendet att hänskjuta tvisten till prislisenämnden inom 10 arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Som tvist om betalning för ackordsarbete anses i förekommande fall även i 3 i) Glasmästeriavtalet angiven ackordsprissättning.

Prislisenämnden har att upptaga tvisten till förhandling snarast, dock senast inom 1 månad från den dag sådan tvist **hänskjutits till nämnden**.

Anmärkning

Beträffande sammansättningen av prislisenämnden gäller vad som föreskrivs i § 11e anmärkning 1) Glasmästeriavtalet.

2. Riksskiljenämnd

Kan prislisenämnd ej lösa sådan rättstvist om betalning för ackordsarbete, skall den avgöras av skiljenämnd på sätt nedan sägs; dock skall även sådan tvist falla under Arbetsdomstolens prövning, om den står i ouplösligt samband med annan fråga, som hör under domstolen. Därvid gäller i förekommande fall reglerna i §§ 35-37 MBL.

Rättstvist om betalning för ackordsarbete som hör under riksskiljenämnd, skall vid äventyr av talans förlust hänskjutas dit av arbetsgivarparten inom 10 arbetsdagar efter det att slutjusterat protokoll från prislisenämndens sammanträde föreligger. Om Arbetsdomstolen hänvisar sådan tvist till riksskiljenämnden, skall dock tiden räknas från Arbetsdomstolens beslut.

Anmärkningar

1. Sammansättning

För upptagande av frågor, vilka enligt mom e) skall avgöras av skiljenämnd, upprättas en permanent riksskiljenämnd. I den insätter Glasbranschföreningen 2 ledamöter samt Svenska Byggnadsarbetareförbundet 2 ledamöter.

För ledamöterna utses minst dubbla antalet suppleanter. Avgår ledamot eller suppleant, skall ny ledamot eller suppleant utses i den avgångnes ställe.

De sålunda valda ledamöterna utser samfällt ordförande i skiljenämnden, vilken skall vara en utom de respektive organisationerna stående person. Kan de av organisationerna utsedda ledamöterna ej alla enas om valet av ordförande, utses denna av chefen för Statens förlikningsdelegation.

2. Ärendets handläggande

Då en uppkommen meningsskiljaktighet blivit till skiljenämnd i vederbörlig ordning

hänskjuten - därvid bör lämnas en skriftlig redogörelse för vad tvistefrågan gäller och helst bifoga så fullständiga handlingar som möjligt för dess bedömande - åligger det skiljenämnden att skyndsamt möjligt och senast 8 dagar efter anmälan sammanträda för ärendets behandling och skall skiljenämnden senast inom 8 dagar därefter ha meddelat sitt beslut, därest icke skiljenämnden enhälligt finner nödvändigt att förlängning av denna frist sker.

I varje beslut skall jämte ordförande delta lika många ledamöter från vardera sidan; vid lika röstetal bland övriga ledamöter gäller den mening ordföranden biträder, eller av honom därvid framställt medlingsförslag.

Skiljenämndens dom är för parterna absolut bindande.

Skiljenämndens beslut skall vara verkställt senast 14 dagar efter dess meddelande.

Påkallat av skiljenämnd skall av endera parten göras till nämndens ordförande, som är skyldig att inom tid, som ovan sägs, sammankalla nämndens ledamöter.

Vid skiljenämnds sammanträde skall föras protokoll, vilka utskrives i det antal exemplar parterna påfordra; nämndens beslut delges parterna genom ordföranden.

Kostnader för skiljenämnd, som är att anse som gemensamma, skall med hälften var gäldas av respektive organisationer. Ersättning till parternas egna skiljemän och övriga kostnader som icke är att anse som gemensamma, gäldas av vardera organisationen för sig.

Då tvist uppstår om tolkning av ett av skiljenämnden meddelat beslut, skall nämnden inom åtta dagar efter därom gjord anmälan slita tvisten.

Protokollsanteckning

Det skall vara parterna angeläget att sammanföra de ärenden, som skall hänskjutas till skiljenämnden, på sådant sätt att antalet sammanträden i mesta möjliga mån begränsas.

f) Preskription

1. Preskriptionstid

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag skriftligt besked föreligger om att part anser förhandling avslutad.

2. Preskription

Begär part ej förhandling eller väcker han ej talan inom ovan föreskrivna tidsfrister, förlorar han rätten till förhandling respektive talan.

Med lag avses enligt denna förhandlingsordning följande arbetsrättslig lagstiftning:

Lag om medbestämmande i arbetslivet

Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Lag om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet

Lag om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare

Lag om rätt till ledighet för vård av barn m m

Lag om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m m

Lag om arbetsgivares kvittningsrätt

Lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan m m

Arbetsmiljölagen, 6 kap

Semesterlagen i tillämpliga delar

Lag om anställningsskydd

§ 12 ÖVRIGA BESTÄMMELSER

a) Verktyg, arbetskläder m m

Arbetsgivaren tillhandahåller alla behövliga verktyg samt för arbetets utförande erforderliga ställningar, bänkar och stegar.

Arbetstagare äger rätt att utan kostnad av arbetsgivaren erhålla en omgång överdragskläder för varje påbörjad anställningsperiod om 12 månader. Detta gäller under förutsättning att anställningen avses pågå minst i 1 månad.

Med överdragskläder förstås ofodrad hängselbyxa/midjebyxa med blus och ofodrad overall.

Arbetstagare har rätt, för det fall behov uppkommer av ytterligare en omgång överdragskläder erhålla sådana.

Arbetsgivaren tillhandahåller och bekostar erforderliga vinterkläder. Med vinterkläder förstås fodrad jacka och byxa.

Beträffande personlig skyddsutrustning hänvisas till arbetsmiljölagen och de föreskrifter som med stöd av lagen utfärdats av Arbetsmiljöverket. Arbetstagare är skyldig att på anfordran kvittera mottagandet av arbetskläder och personlig skyddsutrustning.

Protokollsanteckningar

Till arbetstagare bekostar arbetsgivaren ett par skyddsskor med spiktrampsskydd och skyddstålhätta per 12-månadersperiod. Vid arbete där slitage eller skadlig påverkan gör att skyddsskorna ej längre fyller sin funktion som skyddsskor äger arbetstagare rätt att i utbyte mot dessa istället erhålla ett par andra utan kostnad, varvid ny 12-månadersperiod påbörjas.

Arbetstagare har, för det fall behov uppkommer av ytterligare skyddsskor med av annan typ rätt för inköp av sådana av arbetsgivaren erhålla bidrag med 50 % av priset. Arbetsgivaren äger anvisa inköpsställe.

Med skyddsskor skall förstås skor som kängor och stövlar försedda med spiktrampskydd och skyddstålhätta.

b) Arbetets planering

Vid ackordsarbete skall arbetsgivaren tillse att icke hinder förefinnes som verkar försenande på arbetet.

Vid nyglasning skall arbetsgivaren planera arbetet så, att glas, fullt användbart kitt samt övrigt erforderligt material levereras på för arbetstagaren lätt tillgänglig plats.

c) Arbetslokal och personalbod

Anvisad arbetslokal skall vara i sådan ordning att arbetet kan börja på fastställd tid samt vintertid - där så ske kan - uppvärmd och försedd med tillfredsställande belysning.

Vid sådana nybyggnads-, ombyggnads- och reparationsarbeten, där så erfordras, skall arbetsgivaren alltid tillse att glasmästeriarbetstagare på arbetsplatsen beredas tillgång till personalbod eller annat lämpligt utrymme samt anvisas plats för sina kläder och personliga tillhörigheter.

Arbetsgivaren har skyldighet tillse att personalutrymmen på arbetsplatsen städas.

d) Riskfyllda arbeten

Vid riskfyllda takarbeten och andra riskfyllda arbeten skall alltid 2 arbetstagare åtföljas. Stegar och andra material skall vara i fullgott skick.

På arbetsplatser, där risk för smitta eller förgiftning föreligger, bör arbetsgivaren medverka till förebyggande skyddsåtgärder.

Det åligger arbetsgivaren att på arbetsplatser, där fara för nedfallande av glas- och glasningsmaterial föreligger, tillse och bevaka att nödvändiga skydds- och avstängningsanordningar uppföres.

e) Kontrolluppgift

Arbetsgivaren skall årligen, senast den 31 januari, tillställa varje hos honom under närmast föregående år anställd arbetstagare uppgift om dennes inkomst under året. Om arbetstagare slutat sin anställning gäller dock att arbetstagaren skriftligen skall ha lämnat meddelande om sin fullständiga adress.

f) Tillträde till arbetsplatsen

Ombud, som avtalsslutande organisation därtill befullmäktigat, äger rätt att besöka arbetsplatsen.

g) Ogiltigt åtagande

Arbetstagare äger ej åtaga sig glasmästeriarbeten jämsides med anställning.

h) Ogiltighet av överenskommelse

Mellan arbetsgivare och arbetstagare må ej utan huvudorganisationernas godkännande träffas överenskommelse som strider mot avtalet; om så dock sker, är sådan överenskommelse ogiltig.

§ 13 AVTALETS GILTIGHET

Mom 1

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2010 t o m den 31 mars 2012.

Om begäran om förhandling icke sker senast 2 månader före den 31 mars, förlänges avtalet för 1 år i sänder.

Om begäran om förhandling framställes före den 1 april gäller avtalet för tiden efter den 31 mars med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Mom 2

Samtidigt med uppsägningen, eller senast inom 20 dagar efter den sista för uppsägning bestämda dagen, skall avsändas förslag till nytt avtal, vid äventyr att uppsägningen eljest kan av motparten förklaras ogiltig. Motförslag skall avsändas senast inom 10 dagar från sistnämnda dag och skall förhandlingar upptagas inom ytterligare 1 vecka.

Mom 3

Uppsägning av avtal liksom överlämnande av förslag till nytt avtal skall ske skriftligen genom rekommenderad försändelse, som skall avgå senast på den sista för uppsägning bestämda dagen.

Försändelsen skall adresseras från arbetsgivarsidan till Svenska Byggnadsarbetareförbundet under dess postadress Stockholm och från arbetstagersidan till Glasbranschföreningen under dess postadress Stockholm.

Avtalsförslag skall utskrivas och avlämnas i sådan ordning att huvudorganisationen och vederbörande avdelning erhåller var sitt exemplar.

Uppsägning av avtalen må på arbetsgivarsidan verkställas av Glasbranschföreningen samt på arbetstagersidan av Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Stockholm den 22 april 2010

GLASBRANSCHFÖRENINGEN

SVENSKA

BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

Per Sjöhult

Göran Tinglöv

YRKESUTBILDNINGSAVTAL

Yrkesutbildningsavtal för glasmästeribranschen

Parternas gemensamma synsätt vid upprättande av detta avtal

Yrkesutbildningsavtalet mellan Glasbranschföreningen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet utgör ett gemensamt uttryck för parternas syn på yrkesutbildningens roll och betydelse för branschen, för dess företag och för de enskilda yrkesarbetarna.

Avtalet syftar till att tillförsäkra lärlingarna en bred grundläggande kompetens inom glasmästeriyrket med hög kvalitet som vidmakthåller yrkets status och möjliggör för de enskilda yrkesarbetarna att efterhand vidareutvecklas i sina yrkesroller i branschen.

Yrkesutbildningsavtalet syftar också till att säkerställa branschens kompetens och kompetensförsörjning. Konkurrenskraftiga anställningsvillkor skapar förutsättningar för en god rekryteringsbas. Yrkesutbildningen skall avslutas med ett av Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd fastlagt yrkesprov.

Parternas insyn i och inflytande över färdigutbildningen, som är en nödvändighet för att Yrkesutbildningsavtalets intentioner skall kunna genomföras, sker i huvudsak genom Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd.

Yrkesutbildningsavtalet gäller från den 1 april 2007. Lärling som anställdts före detta datum och fullgör sina timmar efter detta datum omfattas inte av obligatorisk utbildningsvecka och gratifikation.

§1. Anställningsvillkor

1.1 Anställning av lärling

Vid anställning av lärling till utbildning skall arbetsgivare dels skriftligen bekräfta att reglerna i detta utbildningsavtal gäller, dels inom en månad från det anställningen påbörjats skriftligen informera lärlingsnämnden genom att tillsända nämnden en kopia av anställningsbeviset för utfärdande av utbildningsbok. Se vidare under Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet.

1.2 Anställning för viss tid

Lärlingsanställning för utbildning kan i vissa fall ske för viss tid om det gynnar arbetssökande lärlings möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning. Före det visstidsanställning beslutas skall arbetsgivaren ansöka om dispens hos lärlingsnämndens AU och därvid ange förutsättningarna för en visstidsanställning.

1.3 Provanställning

Lärlingsanställning kan inledas som en provanställning i högst 3 månader.

När provanställning övergår i en tillsvidareanställning underrättas Lärlingsnämnden skriftligen för utfärdande av utbildningsbok enligt §1.1.

1.4 Tillsvidareanställning efter färdigutbildning

Efter fullföljd utbildning övergår anställningen till en tillsvidareanställning enligt reglerna i "Avtal om anställningsskydd" och Glasmästeriavtalet. All anställningstid under lärlingstiden tillgodoräknas

1.5 Anställningens upphörande efter underrättelse under utbildningstiden

Om arbetsgivaren under utbildningstiden på grund av arbetsbrist eller av andra skäl fortsättningsvis inte kan ge lärling tillfredsställande utbildning eller om lärling inte kan tillgodogöra sig utbildningen på ett tillfredsställande sätt, åligger det arbetsgivaren att underrätta lärlingen och lärlingsnämndens AU om det.

Det åligger då lärlingsnämndens AU att i samråd med arbetsgivaren snarast försöka förmedla ny anställning hos annan arbetsgivare.

Har lärling inte erbjudits ny anställning inom en månad efter det att underrättelse lämnats lärlingen, har arbetsgivaren rätt att säga upp lärlingen med en månads uppsägningstid. Uppsägningsbeskedet skall vara skriftligt.

1.6 Anställningens omedelbara upphörande under utbildningstiden

Efter samråd med Lärlingsnämndens AU kan anställningen sägas upp till omedelbart upphörande i följande fall:

- om lärling inte antar erbjudande om ny anställning enligt 1.4 som skäligen borde godtas.
- om arbetsgivare eller lärling väsentligen åsidosätter sina åligganden.
- av andra orsaker om Lärlingsnämndens AU finner det skäligt.

1.7 Anställningens upphörande på grund av arbetsbrist vid utbildningstidens slut

Kan arbetsgivare inte bereda lärling fortsatt anställning efter utbildningstidens slut, skall arbetsgivaren underrätta lärling och lärlingsnämndens AU om detta minst två månader före utbildningstidens slut.

1.8 Övriga villkor vid anställning av lärling

a.) Arbetsgivaren skall se till att antalet lärlingar inte är så stort i förhållande till antalet yrkesarbetstagare att utbildningen äventyras. Samråd bör ske med lärlingsnämndens AU.

b.) Om arbetsgivare bedömer att lärlingar på grund av arbetsbrist inte kan beredas fortsatt anställning under utbildningstiden, fastställs turordningen för berörda lärlingar efter samråd med lärlingsnämndens AU.

c.) Efter slutförd utbildning kan lärling beredas fortsatt anställning utan att arbetsgivaren därigenom åsidosätter reglerna i "Avtal om anställningsskydd."

§2. Utbildningsformer, utbildningstid

Detta avtal reglerar följande yrkesutbildningsformer:

- färdigutbildning i företag efter förberedande gymnasial utbildning i yrket
- utbildning i företag utan förberedande gymnasial utbildning i yrket – traditionell lärling
- färdigutbildning i företag efter förberedande yrkesutbildning av annan utbildningsgivare.

2.1 Utbildningsanordnare

Utbildning enligt detta utbildningsavtal kan förmedlas av gymnasieskola, glasmästeriföretag eller annan av Lärlingsnämnden godkänd utbildningsanordnare.

2.2 Definition av elev respektive lärling

Elev är en som genomgår utbildning i gymnasieskolan eller hos annan utbildningsanordnare. Lärling är en som är anställd på företag med ett lärlingsavtal.

2.3 Ungdoms- och vuxenutbildning

Med ungdomsutbildning avses utbildning av arbetstagare som påbörjat utbildningen före 22 års ålder. Övrig utbildning benämns vuxenutbildning.

2.4 Utbildningstidens längd vid ungdomsutbildning

Gymnasieutbildning

Grundutbildning till glastekniker i gymnasieskola och därefter färdigutbildning i företag. Total utbildningstid 5.500 timmar.

Företagsutbildning

Utbildning i företag kompletterad med teoretisk utbildning fastlagd av Lärlingsnämnden. Total utbildningstid 5.500 timmar.

2.5 Utbildningstidens längd vid vuxenutbildning

Den totala utbildningstidens längd är beroende av tidigare erfarenhet och hur denna värderas i förhållande till glasmästeriyrkets innehåll. Utbildningstiden varierar härvid från 1.500 timmar till 4.500 timmar.

§3. Utbildningsbok och utbildningens genomförande

3.1 Information om utbildning

Lärling skall i samband med anställningens ingående informeras om den yrkesutbildning som branschen tillhandahåller. Arbetsgivaren skall tillsammans med lärlingen och handledaren upprätta en utbildningsplan och kartlägga förutsättningarna för utbildningens genomförande. Utbildningen skall bedrivas enligt Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet.

3.2 Utbildningsbok

Lärling skall av Lärlingsnämnden få utbildningsbok. Den skall förvaras av arbetsgivaren och i den skall regelbundet föras in utbildningsmoment och utbildningstimmar. Utbildningsboken tillhör lärlingen men förvaras under lärlingstiden av den som är ansvarig för utbildningen. Under utbildningen skall lärlingen själv redovisa sin arbetstid och sina arbetsuppgifter på arbetskort. Denna redovisning skall ligga till grund för inriktningen och planläggningen av lärlingens uppgifter.

Fulltecknat arbetskort skall bestyrkas av arbetsgivaren och uppgifterna överförs i utbildningsboken.

Utbildningsboken skall skickas ifylld till Lärlingsnämnden inför yrkesprovet.

Avbryts lärlingsutbildningen i förtid skall utbildningsboken förvaras hos lärlingen.

3.3 Obligatorisk utbildningsvecka

När den traditionella lärlingen varit i företaget ca 6 månader skall en obligatorisk kursvecka genomföras enligt Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet. Lärlingen får sin utgående lön under kursveckan. Ingen övertid eller traktamente utbetalas.

3.4 Teori- och praktisk utbildning

Utbildningen för traditionell lärling genomförs enligt Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet. Godkända teoretiska och praktiska prov ger kursintyg och tillgodoräknas i utbildningsboken med 350 timmar.

3.5 Utbildningsansvarig och handledare

Arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för lärlingsutbildningen. För lärlingens yrkesmässiga handledning skall en handledare utses. Handledaren skall vara en färdigutlärare glasmästeriarbetare med erforderlig kompetens och god kännedom om handledarens roll och uppgifter som finns beskrivna i Råd och Anvisningar till yrkesutbildningsavtalet.

Under arbetsplatsförlagd utbildning äger handledaren rätt att disponera erforderlig tid för sitt uppdrag efter samråd med arbetsgivaren.

Den som tjänstgör som handledare skall erhålla utgående lön vid tidlönearbete. Arbetar handledaren på ackord utgår parallelltidsersättning.

Handledare som deltar i egen utbildning eller fortbildning bibehåller lön enligt ovan. Ovanstående gäller även vid handledning av elever från annan utbildning.

3.6 Företagets skyldigheter

Arbetsgivaren skall se till att:

- lärlingen får systematisk undervisning så att han tillägnar sig tillfredsställande kunskaper och färdigheter för yrket. Därvid skall Läringsnämndens Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet följas
- lärlingen för tid på särskilda arbetskort/tidrapporter samt medverkar vid sammanställning av tidrapporter för inskrivning i lärlingens utbildningsbok
- beordra lärlingen att delta i av Läringsnämnden anvisad utbildning
- beordra lärlingen att efter kallelse från Läringsnämnden avlägga yrkesprov
- utsedda handledare på företaget har erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag
- rapportera till Läringsnämnden om lärling slutar anställning

3.7 Lärlingens skyldigheter

Lärlingen skall:

- utföra alla till yrket hörande arbets- och utbildningsuppgifter som det åligger denne i enlighet med de av Läringsnämnden fastställda regler och detta avtal, allt efter arbetsgivarens eller av denne utsedd handledares anvisningar.
- delta i av Läringsnämnden anvisade kurser som åligger lärlingen enligt Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet och detta avtal.
- föra tid på särskilda arbetskort/tidrapporter.
- efter kallelse avlägga yrkesprov.

3.8 Yrkesprov - yrkesbevis

För att få ett yrkesbevis för glasmästeriarbetare och erhålla en avtalad gratifikation krävs ett godkänt yrkesprov som genomförs enligt anvisningar i Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet och detta avtal.

Lärlingen har rätt att genomföra 3 prov varav 2 är bekostade av arbetsgivare och Läringsnämnden. För att erhålla gratifikation och att få arbetsgivaren att bekosta yrkesprovet skall detta ske inom sex månader från uppnådda lärlingstimmar.

§ 4 Arbetstid

För lärling gäller samma arbetstid som anges i Glasmästeriavtalets allmänna bestämmelser med beaktande av AFS 1996:1 beträffande underårig arbetstagare.

§5 Lön och placering i utbildningsstege

5.1 Lönens storlek bestäms av antalet fullgjorda utbildningstimmar enligt tabell nedan.

5.2 Tillgodoräknande av tid och placering i lönestege är beroende av tidigare erfarenhet och skall ske enligt Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet.

Grundlön							
Utb. Steg	Ung. utb	Vux. Utb	%	2010	2011	Ackord fast del	Fördeln.tal
1	0-2000		64%	83,20 kr	85,12 kr	65 kr	0.15
2	2001-2700	0-2500	70%	91,00 kr	93,10 kr	70 kr	0.30
3	2701-3400	2501-3000	76%	98,80 kr	101,08 kr	75 kr	0.45
4	3401-4100	3001-3500	82%	106,60 kr	109,06 kr	80 kr	0.60
5	4101-4800	3501-4000	88%	114,40 kr	117,04 kr	85 kr	0.75
6	4801-5500	4001-4500	93%	120,90 kr	123,69 kr	90 kr	0.85

**Grundlö
n**

100%

2010 130 kr

2911 133 kr

Helglön =
utgående lön

5.3 Övriga lönevillkor

I fråga om lönevillkor i övrigt gäller i tillämpliga delar Glasmästeriavtalets allmänna bestämmelser.

I de fall lärling, som genomgår utbildning, ingår i arbetslag där överenskommelse träffats om fast lön skall samma fördelningsprinciper gälla som vid ackordsarbete.

Lärling som utfört godkänt yrkesprov erhåller en gratifikation om 6.000 kronor att utbetalas av arbetsgivaren som lön.

§6 Lärlingsnämnd och yrkesprovskommitté

6.1 Lärlingsnämnd

För behandling av frågor rörande yrkesutbildning tillsätts en särskild Lärlingsnämnd – Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd. Nämnden har till uppgift att försöka åstadkomma en tillfredsställande rekrytering och utbildning av arbetstagare inom glasmästeribranschen.

Lärlingsnämnden ska bestå av 2 representanter från arbetsgivarsidan och 2 representanter från arbetstagarsidan plus lika antal suppleanter. Nämnden utser inom sig ordförande och sekreterare.

Lärlingsnämnden kan utse AU för löpande verksamhet med 1 representant för vardera parten samt sammankallande från den part som handhar Lärlingsnämnden.

6.2 Lärlingsnämndens uppgifter

I lärlingsnämndens arbetsuppgifter ingår:

- främja utvecklingen av yrkesutbildningen
- utarbeta riktlinjer för utbildningens bedrivande
- verka för utveckling av utbildningsmaterial
- fortlöpande registrera ingångna lärlingsavtal
- ge riktlinjer till utbildningsgivare vid utbildningars uppläggning och genomförande
- biträda med råd och anvisningar vid anskaffande av lokaler, lämplig utrustning och utbildningsmaterial
- fastställa utbildningstid och utfärda utbildningsbok
- fortlöpande registrera elever och lärlingar antagna till utbildning
- öva tillsyn över av lärlingsnämnden fastlagda yrkesprov och utfärdande av yrkesbevis
- biträda arbetsgivare med råd och anvisningar vid anställning av lärlingar
- på begäran informera de icke yrkesutbildade om deras möjlighet/skyldighet till utbildning och intressera dem för att genomgå utbildning
- i samråd med berörda utbildningsgivare i god tid planera och vara behjälplig med för utbildningen erforderliga och i utbildningen ingående moment och utbildningsplatser
- på begäran medverka vid utplacering och omplacering av elever/lärlingar.
- i samverkan med berörda myndigheter analysera utbildningsbehovet och ta initiativ till utbildningsinsatser.

6.3 Frågor av principiell betydelse

Lärlingsnämnden bör vid behandling av frågor av större principiell betydelse avgöras av skiljenämnd. I den ska ingå 2 ledamöter från vardera parten samt en opartisk ordförande.

6.4 Yrkesprovskommitté

En yrkesprovskommitté skall finnas där branschens parter skall ingå enligt följande: huvudexaminator, facklig representant och utbildningsansvarig GBF.

Kommittén utser inom sig ordförande och sekreterare.

Yrkesprovskommittén har som uppgift att:

- utveckla proven
- genomföra proven
- övervaka proven
- bedöma proven
- avrapportera till Lärlingsnämnden

§7 Tvister

7.1 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av yrkesutbildningsavtalet gäller reglerna om tvisters handläggning i Glasmästeriavtalet

7.2 Lärlingsnämnden som skiljenämnd

Lärlingsnämnden utgör efter framställan av endera parten skiljenämnd i följande fall:

- vid tvist om tolkning eller tillämpning av § 1, § 2 och § 3.

Skiljenämnden har rätt att besluta om allmänt skadestånd vid brott mot bestämmelserna i detta avtal. Skiljenämnden äger inte rätt att:

- avgöra frågor om ekonomiskt skadestånd
- avkorta utbildningstiden
- avgöra frågor rörande "Avtal om anställningsskydd"

7.3 Handläggning

Lärlingsnämnden skall ta upp ärenden till förhandling snarast. I varje beslut skall lika många ledamöter delta från vardera sidan. Vid lika röstetal tillkallas opartisk ordförande för att delta i ärendets prövning och avgörande. Då gäller den mening ordförande biträder eller av denne framlagt medlingsförslag. Nämndens beslut är för parterna bindande.

§8. Avtalets giltighetstid

Detta avtals giltighetstid och uppsägningsregler följer § 13 i Glasmästeriavtalet.

Stockholm den 22 april 2010

GLASBRANSCHFÖRENINGEN

SVENSKA
BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

Per Sjöholt

Göran Tinglöv

KOLLEKTIVAVTAL RÖRANDE SEMESTER

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

För arbetstagare, som utför arbete som omfattas av kollektivavtal mellan Glasbranschföreningen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, skall gälla följande bestämmelser i avseende på semester.

§ 2 SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13 % av semesterlöneunderlaget.

Månadslön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden aktuella månadslönen och semestertillägg samt med 13 % på under intjänandeåret intjänade lönetillägg som övertids- och andra lönetillägg.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 1 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Semesterersättning utbetalas vid anställningens upphörande med 4,6 % av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag jämte semestertillägg.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

§ 3 FÖRLÄGGNING AV DEN I 12 § SEMESTERLAGEN ANGIVNA S K HUVUDSEMESTERN

Enligt semesterlagen (1977:480) skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren regelmässigt får en ledighetsperiod av minst 4 veckor under juni - augusti. Sådan semesterperiod (huvudsemestern) får dock förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

Förlägges huvudsemestern enligt moment a) och b) nedan anses arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt § 11 Medbestämmandelagen, uppfylld.

- a) Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde arbetstagarens önskemål om förläggning.
- b) Om överenskommelse om förläggning av huvudsemestern till annan tid eller på annat sätt, än som anges i första stycket, har träffats mellan arbetsgivare och arbetstagare vid service-, reparations- och andra säsongsbetonade arbeten, som företrädesvis behöver utföras under juni - augusti.

Vid annan förläggning skall arbetsgivaren förhandla med berörd lokalavdelning i Svenska Byggnadsarbetareförbundet enligt § 11 Medbestämmandelagen innan beslut meddelas om semesterns förläggning. Om överenskommelse ej nås skall arbets-

givaren underrätta arbetstagaren sitt beslut i enlighet med Semesterlagens regler.

Beträffande övrig semester skall Semesterlagens regler om samråd gälla.

§ 4 FÖRLÄGGNING AV SEMESTERDAGAR UTÖVER HUVUDSEMESTERN

För förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern skall samråd ske enligt Semesterlagens regler.

§ 5 UTBETALNING AV SEMESTERLÖN

Semesterlönen utbetalas till arbetstagaren vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller närmast före semestern.

BILAGA 1

ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNING AV LAGEN OM FACKLIG FÖRTROENDEMANS STÄLLNING PÅ ARBETSPLATSEN (FL)

1. Begreppet arbetsplatsen - 1 §, andra st FL

Lokal överenskommelse bör träffas mellan arbetsgivare och lokalavdelning om innebörden av begreppet "arbetsplatsen". Härvid bör främst begreppet verkstad vara vägledande om inte annat föranleds av företagets organisatoriska uppbyggnad.

2. Tillgång till utrymme m m - 3 § FL

Förtroendeman skall enligt § 3 FL beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar i lämpligt låsbart utrymme. Om det med hänsyn till företagets storlek och det fackliga uppdragets art och omfattning erfordras, bör den facklige förtroendemannen även beredas tillgång till lämplig lokal, där sammanträden eller samtal kan äga rum.

I den mån det behövs för det fackliga uppdraget bör den fackliga förtroendemannen få begagna tillgänglig telefon.

3. Omfattningen och förläggningen av den fackliga förtroendemannens ledighet för det fackliga uppdraget samt ersättning för detta - 6 och 7 §§ FL

a) *Tid för löpande fackliga uppgifter*

För löpande fackliga uppgifter gäller nedan angivna tider per vecka beroende på antalet arbetstagare inom den enhet, verkstad, filial eller dylikt, som avses med punkten 1 ovan, om annan överenskommelse ej träffas.

Antal arbetstagare	Timmar per vecka
- 4	0,5
5 – 10	1,0
11 – 20	1,5
21 – 30	2,0
31 – 40	2,5

Vid företag med mer än 40 anställda förutsättes att överenskommelse träffas om tid.

Med löpande arbeten avses främst sådan upplysnings- och rådgivningsverksamhet i sådana fackliga frågor, som kan utföras under korta avbrott i arbetet eller liknande och som enligt FL berättigar till betald ledighet.

Ersättning för normtiden utges per löneperiod utan beaktande av den faktiska tidsåtgången för sådana uppgifter. Den fackliga förtroendemannen äger - under hänsynstagande till kravet om ostörd produktion - själv avgöra när här avsedda fackliga uppgifter praktiskt och lämpligen skall utföras.

Utövar facklig förtroendeman löpande fackliga arbeten under rast, äger han i motsvarande mån förskjuta rasttiden.

Vill facklig förtroendeman förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utom ordinarie arbetstid, skall omfattningen härav anmälas till arbetsgivaren. Sådan tid avräknas från normtiden och ersätts utan övertidstillägg enligt mom d) andra, tredje och fjärde styckena nedan. Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, utgår övertidstillägg enligt gällande regler om ersättning för arbete på övertid.

b) Annan ledighet

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än som anges i a) ovan bestäms efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga förtroendemannen eller - vid bristande enighet - efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala avdelningen.

c) Om deltagande i fackliga kurser

Från en enhet bör samtidigt till en och samma fackliga kurs icke kallas mer än en facklig förtroendeman, såvida det ej med hänsyn till enhetens storlek är uppenbart, att detta kan ske utan risk för störning i produktionen.

Begäran om ledighet för facklig kurs skall göras minst 14 dagar före kursens början.

Då ersättning begäres för här avsedd kurs, skall bevis om genomgången kurs inlämnas till företaget. Av beviset skall framgå hur många närvarotimmar vederbörande förtroendeman har vid sådana undervisningstimmar som berättigar till ersättning.

d) Ersättning enligt FL för facklig förtroendeman

För ersättningsgrundande tid enligt FL utgår ersättning enligt följande.

Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalning regleras individuellt genom parallelltidsersättning¹⁾ samtidigt som ackordet regleras. Parallelltidsersättning beräknas på fast och rörlig del (genomsnittet under aktuell avlöningsperiod).

Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning¹⁾ enligt för honom eljest gällande regler.

1) Ersättningen är semesterrättsgrundande

e) Restid och resekostnader

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit att den fackliga förtroendemannen skall företaga resa på grund av sådant fackligt arbete, som enligt FL berättigar till betald ledighet, ersätts förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt punkt 3 d) andra, tredje och fjärde styckena ovan samt faktisk resekostnad. Därvid kan för resa med egen bil överenskommelse träffas enligt rekommendation i § 5 c) 2 i Glasmästeriavtalet.

4. Anställningens upphörande m m - 5 och 8 §§ FL

Då fråga uppkommer om den facklige förtroendemannens ställning skall upphöra efter uppsägning eller underrättelse från arbetsgivarens sida, skall arbetsgivaren skriftligen upplysa lokalavdelningen om detta.

Arbetsgivaren skall även lämna skriftlig upplysning till lokalavdelningen om fråga uppkommer om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, såvida ej ändringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

Därest lokalavdelningen önskar påkalla förhandling i frågan, skall begäran härom framställas inom en vecka efter det att upplysning enligt föregående stycke lämnats till lokalavdelningen.

I övrigt skall frågor rörande anställnings upphörande handläggas enligt reglerna om samråd i överenskommelsen i anledning om anställningsskydd.

Anmärkning

Upplysning skall lämnas före samråd.

5. Tolkningsföretråde - 9 § FL

Tolkningsföretråde enligt 9 § i första stycket FL skall tillkomma Svenska Byggnadsarbetareförbundet eller efter dess beslut i visst fall dess lokalavdelning.

Protokollsanteckning

Då Svenska Byggnadsarbetareförbundet i visst fall beslutat delegera tolkningsföretråde till lokalavdelning, skall skriftligt meddelande härom tillställas Glasbranschföreningen.

Övergångs- och uppsägningsbestämmelser

För detta avtal gäller samma uppsägningsregler som för riksavtalet mellan parterna. Uppsäges riksavtalet, anses det innebära uppsägning även av detta avtal.

BILAGA 2

UTDRAG UR SEMESTERLAGEN

§ 4 Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

§ 5 Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Anställes arbetstagare för arbete, som avses skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagare rätt till semesterersättning enligt andra stycket, skall vederlag för arbete, som har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

§ 8 Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön han har eller beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren ej senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

§ 9 Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar annat än i fall som avses i tredje stycket.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar och föranleder ej särskilda skäl annat, har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter denna. Har i fall som avses i detta stycke arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag, som ej är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

Är arbetstagaren ledig lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, och är fråga om kortare semesterledighet än som anges i andra stycket, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag skall då ej anses som semesterdag.

Med söndag jämställes helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

§ 10 Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser förläggningen av semesterledighet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal ej träffats, skall gälla vad som föreskrives i andra och tredje styckena.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall vad som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet föreskrives om arbetsgivarens förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation ej önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation icke har ägt rum.

Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet ej uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån ej annat har avtalats.

§ 18 Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om ej annat följer av 20 § tredje meningen.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år.

§ 20 Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock ej om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förlägges till det året. Har arbetstagaren avsett att sparade semesterdagar skall förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas att semesterdagarna skall läggas ut under det sjätte året.

§ 21 Önskar arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, skall dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om ej annat har avtalats.

§ 23 Semesterlön enligt 22 § skall beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades.

BILAGA 3

ÖVERENSKOMMELSE OM FÖRETAGSANPASSAD MB-ORGANISATION INOM GLASMÄSTERIAVTALETS OMRÅDE

Regler rörande lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL vid tillämpning av samma lags §§ 11, 12, 19 och 21.

Tillämpningen av överenskommelsen skall ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i företag.

A. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Informations- och förhandlingsskyldighet

Företaget fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot medbestämmandegrupp (nedan nämnd MB-grupp) eller kontaktombud.

MB-grupp och i förekommande fall kontaktombud skall utses i varje företag på företagsnivå.

Anm: Beträffande kontaktombuds rättigheter och skyldigheter, se nedan under § 10.

Protokollsanteckning

1. I fråga som enbart rör visst förbundsområde sker förhandling och information enbart med berört förbunds MB-grupps ledamöter eller i förekommande fall kontaktombud.
2. Om företagets organisation, struktur eller liknande ändras, skall förhandling upptagas för att göra nödvändiga Anpassningar.
3. MB-grupp/kontaktombud äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under MBL 11, 12 och 21 §§ och således ej rörande så kallade rättstvister. Utanför MB-grupps behörighetsområde faller även handläggningen av 38 § MBL.
4. *Primär förhandling genom upprättande av förteckning m m*
Arbetsgivarens skyldighet att förhandla enligt första stycket 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom eget avtalsområde på entreprenad är fullgjord när förutsättningarna enligt nedan är uppfyllda.

A

Arbetsgivaren skall till Svenska Byggnadsarbetareförbundet lokalavdelning på arbetsorten dels lämna förteckning över de underentreprenörer som skall anlitas (se B), dels utfästa sig att iakttaga följande:

- att enligt entreprenadavtalet med underentreprenören äga rätt att häva avtalet om dennes verksamhet innebär åsidosättande av lag eller kollektivavtal eller annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas kollektivavtalsområde, samt
- att förplikta underentreprenören att göra ovanstående förbehåll därest denne för genomförandet av underentreprenaden eller del därav i sin tur anlitar underentreprenör för sådant arbete, som även omfattas av det för arbetsgivaren gällande kollektivavtal.

B

Förteckning skall innehålla följande uppgifter:

- organisationsnummer
- fullständigt namn och adress
- telefonnummer, ev faxnummer
- antal anställda
- avtalstillhörighet.

De tilltänkta underentreprenörerna skall genom arbetsgivarens försorg vid förtecknandet vara hos Skattemyndigheten kontrollerade.

Skattekontroll enligt ovan skall innehålla uppgift om

- innehav av F-skattsedel
- registrering av mervärdesskatt
- registrering för uppbojdsredovisning av källskatt och arbetsgivaravgifter

Därutöver skall uppgift inhämtas om eventuella betalningsanmärkningar eller betalningsplaner. Om anmärkning finns hanteras frågan i samråd med de lokala parterna.

Tilltänkt underentreprenör skall inneha följande handlingar och uppfylla nedanstående villkor:

- F-skattebevis
- registreringsbevis
- momsregistreringsbevis
- bundenhet av kollektivavtal för ifrågavarande arbete - Glasmästeriavtalet

Svenska Byggnadsarbetareförbundets lokalavdelning godkänner förtecknad underentreprenör om ovanstående förutsättningar och villkor är uppfyllda och dess innehåll iakttages och kontrolleras fortlöpande.

Samtliga glasföretag som är anslutna till Glasbranschföreningen och uppfyller vad

som anges i denna överenskommelse är godkända, såvitt avser kraven enligt punkt 4.

Revidering av underentreprenörsförteckning

Revidering av förteckning skall ske en gång per år på sätt som bestämmes mellan lokalavdelning och företag. Erforderliga handlingar i enlighet med § 1 skall då finnas tillgängliga för Svenska Byggnadsarbetareförbundets lokalavdelning.

Avförande av entreprenör från förteckning

Anser lokal organisation att sådan situation föreligger, som enligt MBL 39 § skulle medföra rätt för central arbetstagarorganisation att utöva sin vetorätt därför att anlåtande av tilltänkt eller tidigare anlätad entreprenör medför åsidosättande av lag, kollektivavtal eller annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom avtalsområdet, äger lokal organisation rätt att avföra underentreprenören från förteckning.

Lokal organisation som avför underentreprenör från förteckning skall skriftligen meddela arbetsgivaren detta och samtidigt ange skälen för åtgärden.

Om underentreprenör som blir avförd enligt ovan har en pågående underentreprenad, skall arbetsgivaren omgående begära förhandling enligt MBL 38 § med lokal organisation, i enlighet med 4 §.

Primär förhandling i övriga fall

Arbetsgivare har i övriga fall att primärförhandla med Svenska Byggnadsarbetareförbundets lokalavdelning enligt MBL 38 § för anlåtande av underentreprenör.

§ 2 Utseende av ledamot

Ledamot i MB-grupp eller kontaktombud skall utses av berörd facklig organisation bland de i företaget anställda, som är sysselsatta inom berörd MB-grupps eller kontaktombuds behörighetsområde.

§ 3 Ledamot - facklig förtroendeman

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud är därmed såvitt gäller MB-frågor utsedd till facklig förtroendeman (FFM) enligt förtroendemannalagens (FML) och förtroendemannaöverenskommelsens (FMÖ) regler. Begreppet arbetsplats utgör härvid respektive MB-grupps eller kontaktombuds behörighetsområde.

Protokollsanteckning

1. Detta innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.
2. De fackliga organisationerna skall skriftligen meddela företagen enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i MB-grupp eller till kontaktombud. Motsvarande meddelanden skall lämnas till företaget, om facklig organisation beslutat att ledamots eller kontaktombuds förordnande skall upphöra.

I samband med anmälan till företaget skall facklig organisation även ange sådan facklig utbildning, som ledamot eller kontaktombud redan genomgått inom medbestämmandeområdet och likaledes tidigare genomgången utbildning för facklig förtroendeman.

§ 4 Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud

Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud regleras enligt förtroendemannaöverenskommelsen (FMÖ) och förtroendemannalagen (FML).

§ 5 Mandattid

Mandattiden som ledamot i MB-grupp eller kontaktombud gäller tills vidare, om inte berörd facklig organisation fattar annat beslut.

Förordnandet gäller dock längst till dess anställning upphör eller ledamot förflyttas utanför MB-gruppens/kontaktombudets behörighetsområde.

Protokollsanteckning

1. Arbetsgivaren skall senast fjorton dagar i förväg, eller så snart så kan ske, underrätta berörd lokal facklig organisation om kontaktombud eller ledamot i MB-grupp förflyttas utanför respektive behörighetsområde.
2. Om säsonganställd ledamot ingår i MB-grupp träffas särskild överenskommelse om vad som skall gälla mellan säsongerna. Motsvarande gäller beträffande kontaktombud.

§ 6 Adjunktion

Varje MB-grupp eller kontaktombud äger rätt att vid behov adjungera facklig avdelningsfunktionär och - efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp - ledamot från annan MB-grupp eller, om särskilda skäl föreligger, annan anställd att delta vid förhandling.

§ 7 Styrelserepresentanter

Av Svenska Byggnadsarbetareförbundet utsedd ledamot och suppleant i företags styrelse äger rätt att delta vid MB-grupps erhållande av primär information på företagsnivå.

Protokollsanteckning

Ledighet och ersättning för styrelserepresentant regleras enligt § 4 ovan.

§ 8 Dotterbolag

1. I dotterbolag, som ej regleras enligt 2, tillämpas denna överenskommelse för varje bolag för sig.
2. I det fall dotterbolag enligt 1 ej är representerat i MB-grupp på företagsnivå i moderbolaget och MB-fråga särskilt berör dotterbolaget skall MB-ledamot från detta bolag alltid kallas att delta och ingå i den MB-grupp, som arbetsgivaren har att fullgöra sina skyldigheter gentemot.

Protokollsanteckning

MB-grupp på arbetsplatsnivå utses på sätt som regleras i denna överenskommelse.

§ 9 Förhandlingsordning

1. Lokal förhandling - mellan företag och berörd MB-grupp eller kontaktombud - skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet, som omständigheterna kräver.
2. Central förhandling - mellan företag och berört arbetstagarförbund - skall i förekommande fall begäras snarast, dock senast inom 7 dagar, efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande och upptagas därefter utan dröjsmål, om annat ej överenskommes.

§ 10 Informations- och förhandlingsskyldighet

Företagsnivå

MB-grupp består av följande antal ledamöter, beräknat efter antalet anställda arbetstagare inom förbundsområdet.

I företag med fler än 10 anställda arbetstagare skall MB-grupp bestå av högst 3 ledamöter.

I företag med mellan 6 och 10 anställda arbetstagare utgöres MB-gruppen av högst 2 ledamöter.

I företag med färre än 6 anställda arbetstagare äger lokal facklig organisation rätt att utse kontaktombud, som har att utöva medbestämmandet enligt de befogenheter lokal facklig organisation fastställt i varje särskilt fall. Kontaktombudets befogenheter skall skriftligen meddelas företaget. Där lokal facklig organisation inte utsett kontaktombud skall informations- och förhandlingsskyldigheten fullgöras gentemot den lokala fackliga organisationen.

Protokollsanteckning

1. På arbetsplats som beräknas omfatta mer än 12 anställda och pågå längre tid kan företaget och berörd lokal facklig organisation träffa överenskommelse om inrättande av MB-grupp om högst 2 ledamöter inom respektive avtalsområde.
2. I lokalt företag skall förekommande MB-frågor handläggas på företagsnivå; dock med undantag för MB-fråga som direkt berör arbetsplats enligt protokollsanteckning 1 ovan och som skall behandlas på denna.
3. MB-grupp skall utses så att varje yrkesgrupp i företaget i görligaste mån blir representerad. Ledamot i MB-grupp utses bland de anställda i företaget av Svenska Byggnadsarbetareförbundets lokala organisation på den ort företaget har sitt säte.

§ 11 Information

Om annat ej överenskommes lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå vid ett tillfälle per år, som bör läggas i anslutning till företagets bokslut.

Därutöver regleras företagets skyldigheter att fortlöpande informera berörd MB-grupp i 19 § MBL.

BILAGA 4

ARBETSMILJÖAVTAL

§ 1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Byggbranschens företag har många gemensamma arbetsmiljöfrågor beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser. Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på arbetsplatserna, vilket leder till samordningsproblem. Teknisk utveckling inom byggbranschen med nya maskiner, ny utrustning, nya metoder, nya material och nya konstruktioner innebär ständigt nya arbetsmiljöförutsättningar.

Parternas gemensamma syfte med detta avtal är att, utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön, medverka till att minska sjukfrånvaron, arbetsolyckor, arbetssjukdomsfall och arbetsrelaterade förtidspensioneringar genom en tydlig integrering av arbetsmiljöfrågorna i företagets produktion.

Ansvar för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i det enskilda företaget åvilar arbetsgivaren enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt Arbetsmiljöarbete.

Parterna är genom detta avtal överens om att samarbetet i företaget mellan arbetsgivaren och de anställda skall utvecklas och stärkas.

§ 2 Samverkan mellan förbundsparterna

Ovanstående utgångspunkter utgör motiv för att parterna inrättar ett centralt arbetsmiljöråd på förbundsplanet.

För speciella projekt med fastslagen genomförandetid kan särskilda partsgemensamma arbetsgrupper tillsättas.

Arbetsmiljörådets huvuduppgifter är att handlägga arbetsmiljöfrågor av branschgemensam övergripande natur angiven i särskild överenskommelse mellan parterna.

§ 3 Samverkan i företagen

Behov av arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet skiftar mellan företagen beroende på storlek, slag av verksamhet och organisation.

Det övergripande ansvaret för arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor ligger på företagsledningsnivå. Utgångspunkt för samverkan är MB-överenskommelsen enligt bilaga 1 A.

Protokollsanteckning till § 3:

I § 3 avses den samverkan som skall ske i övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor enligt Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om Internkontroll av arbetsmiljön.

§ 4 Företagshälsovård

Företagshälsovården skall bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering.

Företagshälsovården skall i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Företagshälsovården skall vara efterfrågestyrd.

Företag skall teckna avtal med en företagshälsa eller ha inbyggd företagshälsovård där regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar för personal inklusive individuell åtgärdsplan ingår minst en gång vart tredje år. För nyanställda skall hälsoundersökning genomföras om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en 3-årsperiod. Återföring till företaget av resultat från hälsoundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag skall ingå.

För att främja friskvård inom företaget ska företaget erbjuda anställda att subventionera friskvårdskostnader med 2.000 kr/år mot uppvisande av kvitto för avdragsgill friskvårdverksamhet.

Protokollsanteckning till § 4

Med företagshälsovård menas:

- att verksamheten bedrivs inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering
- att företagshälsan är en oberoende och efterfrågestyrd resurs
- att erbjuda kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, produktivitet, hälsa och ekonomi
- att med en helhetssyn aktivt medverka vid genomförande av åtgärder som främjar hälsoprofilen
- att det åligger arbetsgivare att vid arbetstgares begäran ge möjlighet till och bekosta vaccination för hepatit A och B.

Anmärkning 1

Med inbyggd företagshälsovård menas en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering som finns organiserad i företaget. Ett avtal med den företagshälsa skall utgöra ett komplement till en delvis inbyggd företagshälsovård.

Anmärkning 2

I begreppen hälso- och arbetsmiljöundersökningar innefattas t ex upprättande av hälsoprofil med konditionstest. Men hälsoundersökning i ovanstående bestämmelser avses också sådan hälsoundersökning som skett inför en anställning innan anställningsavtal ingåtts.

Anmärkning 3

För sådana forskningsinsatser, kartläggningar m m som de centrala parterna beslutat om, förutsätts att Byggnadsindustrins Centrala Arbetsmiljöråd (BCA) får möjlighet att ta del av resultat från hälsoundersökningar m m.

§ 5 Utbildning

a) Grundutbildning

Grundutbildning är avsedd för personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer. All sådan personal är berättigad att genomgå sådan grundutbildning.

Utbildningen har till syfte att ge deltagarna kompetens att initiera och genomföra förbättringsåtgärder inom arbetsmiljöområdet.

b) Påbyggnadsutbildning

Påbyggnadsutbildning är avsedd i första hand för ovannämnda personal och skall ge speciell kompetens inom arbetsmiljöområdet. Utbildningen skall vara behovsprövad och ha till syfte att skapa förutsättningar för den enskilde medarbetstagaren att möta de arbetsmiljökrav som gäller för befattningen.

I påbyggnadsutbildning ingår också särskild utbildning i rehabiliteringsfrågor avsedd för personal som handlägger rehabiliteringsärenden.

c) Planering och genomförande

Genomförande av utbildningen kan ske i företag eller av särskild kursanordnare, t ex studieförbund, företagshälsovård eller i partsamverkan lokalt/regionalt.

Genomförandet av skyddsombudsutbildning skall ske efter samråd enligt § 3 eller med den lokala fackliga organisationen.

Av parterna centralt framtaget utbildningsmaterial och godkända utbildningsplaner skall användas.

Arbetsgivaren svarar för kostnader för utbildningen.

Grundutbildningen bör genomföras snarast möjligt efter att de berörda tillträtt sin befattning. Det bör eftersträvas att den genomförs så att erfarenhetsutbyte mellan nämnda målgrupper kan ske.

Förbundsparterna är ense om att detta avtal inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

d) Handledare

Handledare bör ha bred kompetens inom arbetsmiljöområdet och kunna leda utbildningen på det sätt som utbildningsplanen anger.

§ 6 Tvister

a) Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna om tvisters handläggning § 11 i Glasmästeriavtalet.

b) Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd som skall - med för berörda parter bindande verkan - avgöra sådana tvister som enligt ovanstående förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar. Nämnden skall bestå av 2 ledamöter från arbetsgivarparterna och 2 ledamöter sammanlagt från arbetstagarparterna.

De av parterna utsedda representanterna skall - om fall anmäls för nämndens avgörande - gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

Bilaga A

§ 3 Samverkan i företagen

Arbetsmiljöavtalet skall handläggas i enlighet med de regler om företagsanpassad MB-organisation som gäller i respektive företag.

Företaget fullgör sina skyldigheter enligt arbetsmiljöavtalet gentemot MB-ledamot i MB-grupp på skilda nivåer enligt följande.

Riksföretag/Regionalt företag

- ***koncernnivå/företagsnivå***

Arbetsmiljöfrågor av koncern-/företagsövergripande karaktär.

- ***arbetsplatsnivå***

Arbetsmiljöfrågor som direkt berör överenskommen enhet eller område såsom handlingsplaner.

Anmärkning:

Med arbetsplatsnivå avses exempelvis arbetschefsområde, turordningsområde eller produktionsenhet. På enskild arbetsplats handläggs arbetsmiljöfrågorna i enlighet med vad som anges i Arbetsmiljölagens 6 kap.

Lokalt företag

Företagsnivå

Arbetsmiljöfrågor av företagsövergripande karaktär.

Anmärkning:

På enskild arbetsplats handläggs arbetsmiljöfrågorna i enlighet med vad som anges i Arbetsmiljölagens 6 kap.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet skall underrätta företaget om den ledamot i respektive MB-grupp som skall handlägga arbetsmiljöfrågor. Arbetsgivaren skall likaledes informera respektive MB-grupp vem som skall vara företagets kontaktman gentemot respektive MB-ledamot.