

GLASMÄSTERIAVTALET 2025/2027

Kollektivavtal mellan
Glasbranschföreningen och Byggnads

Giltigt 1 maj 2025 till 30 april 2027

Förord

Glasbranschföreningen och Svenska Byggnadsarbetarförbundet, Byggnads, har med respekt för varandras ståndpunkter format Glasmästeriavtalet. Det första rikstäckande avtalet skrevs 1938 mellan Glasbranschens Arbetsgivarförbund och Svenska Byggnadsträarbetarförbundet. Syftet med avtalet är att ge riktlinjer för arbetsgivare och anställda vilka är verksamma i glasbranschen samt bidra till ett seriöst och utvecklande företagande med goda villkor för de anställda.

Ett överenskommet regelverk ger förutsättningar för en god samverkan mellan parterna samt en väl fungerande verksamhet ute på företagen. Arbetsgivare och anställda ska sträva efter samförståndslösningar och gemensamt verka för en positiv utveckling av företaget samt personalen.

Innehållsförteckning

§ 1	Allmänna bestämmelser	4
§ 2	Arbets tid	5
	a) Den ordinarie arbetstidens längd	5
	b) Den ordinarie arbetstidens förläggning	5
	c) Individuell överenskommelse om arbetstidens förläggning	6
	d) Arbetstid mellan kl. 22.00 och 05.00	6
	e) OB-ersättning	6
	f) Övertidsarbete	7
	g) Övertidstillägg	7
	h) Kompensationsledighet för övertidsarbete	7
§ 3	Lönebestämmelser	9
	a) Tidlön	9
	b) Premieackord	10
	c) Månadslön	10
	d) Extra löneutbetalningar	10
	e) Gransknings- och mättningsarbete	10
	f) Fördjupad kontroll av löner och ersättningar	11
	g) Särskilda bestämmelser för ackordsarbete	12
§ 4	Viss frånvaro och ledighet	15
	a) Sjuklön mm	15
	b) Graviditetslön	17
	c) Föräldralön	17
	d) Arbetstidsförkortning	17
	e) Helglön	18
	f) Fridagar	18
	g) Rätt till ledighet och permission	19
	h) Otjänlig väderlek	20
§ 5	Permitteringslön	21
§ 6	Reseersättning och traktamente	22
	a) Resekostnadsersättning	22
	b) Traktamente	23
	c) Överenskommelse om användande av egen bil i tjänsten	25
§ 7	Utbetalning av lön mm	27
	a) Utbetalning av lön	27
	b) Utbetalning av ackordspremie	27
	c) Löneutbetalning vid sjukdom mm	28
	d) Lönespecifikation	28
	e) Väntpengar	28
§ 8	Arbetets ledning mm	29
	a) Arbetets ledning	29
	b) Föreningsrätten	29

§ 9	Försäkringar	30
	a) AFA-Försäkringar	30
	b) Försäkring, Yrkesutbildning mm	30
	c) Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagits med i avtalstrycket	30
§ 10	Anställningens ingående och upphörande	31
§ 11	Övriga bestämmelser	37
	a) Verktyg, arbetskläder mm	37
	b) Arbetets planering	38
	c) Arbetslokal och personalbod	38
	d) Riskfyllda arbeten	38
	e) Kontrolluppgift	38
	f) Tillträde till arbetsplatsen	39
	g) Ogiltigt åtagande	39
	h) Ogiltighet av överenskommelse	39
	i) Kontroll och rättelse av utfört arbete	39
	j) Skyddsombud	39
	k) Regionala skyddsombud	39
	l) Förbandslåda	40
	m) Anmälan vid olycksfall	40
§ 12	Twisters handläggning	41
	a) Förhandling	41
	b) Lokal förhandling	42
	c) Central förhandling	43
	d) Arbetsdomstolen	44
	e) Prislisnämnd och Riksskiljenämnd	45
	f) Preskription	47
§ 13	Avtalets giltighet	48
	a) Glasmästeriavtalets giltighetstid	48
	b) Uppsägning och förslag till nytt avtal	48
Bilagor till Glasmästeriavtalet		49
	Bilaga 1 – Facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen (FML)	50
	Bilaga 2 – Företagsanpassad MB-organisation inom Glasmästeriavtalets område	54
	Bilaga 3 – Arbetsmiljövåtal	61
	Bilaga 4 – Kollektivavtal rörande semester	68
	Bilaga 5 – Granskningsöverenskommelse	70
Yrkesutbildningsavtal för glasmästeribranschen		74
	§ 1 Anställningsvillkor	74
	§ 2 Utbildningsformer, utbildningstid	76
	§ 3 Utbildningsbok och utbildningens genomförande	77
	§ 4 Arbetstid	80
	§ 5 Lön och placering i utbildningsstege	80
	§ 6 Lärlingsnämnd och yrkesprovskommitté	81
	§ 7 Twister	83
	§ 8 Avtalets giltighetstid	84

§ 1 Allmänna bestämmelser

Glasmästeriavtalet utformas, vidareutvecklas och tecknas av parterna Glasbranschföreningen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Glasbranschföreningen	Svenska Byggnadsarbetareförbundet
Box 17154	106 32 Stockholm
104 62 Stockholm	

§ 2 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller, med nedanstående tillägg.

a) Den ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden utgör 160 timmar per helgfri fyraveckorsperiod. När ej annat anges i detta avtal förläggs ordinarie arbetstid måndag-fredag och med beaktande av att veckoarbetstiden ej överstiger 43 timmar och ej understiger 32 timmar.

Arbetstiden kan efter överenskommelse med berörd Byggnads region beräknas på högst sex veckor (totalt 240 timmar).

Besked om att den ordinarie arbetstiden med tillämpning av ovanstående regel ska avvika från 40 timmar per helgfri vecka, ska lämnas till arbetstagaren senast två veckor i förväg. Om oförutsedda produktionsskäl eller andra omständigheter som ej kunnat förutses omöjliggjort iakttagandet av denna tvåveckorsfrist, ska besked lämnas senast en vecka i förväg.

b) Den ordinarie arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstiden förlägges mellan kl. 06.00 och 18.00 med 1/2 timmes frukostrast och 1/2 timmes middagsrast samt en kafferast om 15 minuter. Arbetsgivaren kan förlägga arbetstid även lördagar mellan kl. 08.00 och 15.00 för arbetstagare som huvudsakligen arbetar med bilglas.

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.

Måltids- och kafferast inräknas ej i den ordinarie arbetstiden.

Protokollsanteckning

Arbetstid och raster får vid samma företag förläggas till skilda tider.

c) Individuell överenskommelse om arbetstidens förläggning

Individuell överenskommelse om arbetstidens förläggning kan träffas mellan arbetstagare och arbetsgivare. Överenskommelse om individuell arbetstidsförläggning är att betrakta som arbetstagarens fastställda ordinarie arbetstid.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och kan vara tidsbegränsad eller gälla tillsvidare.

Individuell överenskommelse kan sägas upp med en månads varsel. Vid överenskommelser längre än 1 år gäller två månaders uppsägningstid om inte annat överenskommes. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Om arbetstidsförläggningen är kortare än 2 veckor, behöver inte överenskommelsen vara skriftlig.

Individuell överenskommen arbetstid kan förläggas måndag till fredag mellan kl. 05.00 och 22.00.

Vid återgång från individuell arbetstidsförläggning ska den på företaget lokala ordinarie arbetstiden gälla om inte annat överenskommes.

d) Arbetstid mellan kl. 22.00 och 05.00

Arbetsgivaren och lokalavdelningen kan för enskild arbetsplats eller del av arbetsplats träffa överenskommelse om arbetstidsförläggning mellan klockan 22.00 och 05.00. En sådan överenskommelse kan träffas för en period om högst en månad. Om behovet kvarstår därefter kan överenskommelse träffas mellan de centrala parterna.

e) OB-ersättning

Vid arbete som förläggs till nedan angivna tider utges tillägg utöver den avtalade lönen per timme. OB-ersättning utges inte vid övertidsarbete.

	% av avtalad lön per timme
OB morgon: måndag-fredag kl. 05.00-06.00	20 %
OB kväll: måndag-fredag kl. 18.00-22.00	40 %
OB helg, natt: lördag-söndag, helgdag samt natt kl. 22.00-05.00	70 %

f) Övertidsarbete

Arbete på annan tid än den fastställda ordinarie arbetstiden räknas som övertidsarbete men får icke förekomma utan arbetsgivarens eller dennes ställföreträdares begäran. Sådant övertidsarbete får inte vägras om det föreligger fara för person eller egendom alternativt att arbetet avser kortvariga reparations-, underhålls- och ombyggnadsarbeten i industri-, kontors-, affärs-, hotell- och restauranglokaler, om övertidsarbete är angeläget på grund av tekniska förutsättningar eller om lokalerna är i bruk under ordinarie arbetstid.

g) Övertidstillägg

Vid övertidsarbete utgår 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

Övertidsersättning 50 alternativt 100 % beräknas på timlön utifrån följande:

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

h) 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 50 timmar.

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

Protokollsanteckning

Arbetsgivaren kan begära att arbete utförs på fri lördag, om det är behövligt av tekniska skäl eller för att utföra löpande uppgifter såsom vakthållning, mottagande av gods o dyl. samt för att utföra arbeten av servicekaraktär. För sådan arbetstid ska arbetstagare antingen beredas motsvarande ledighet på annan dag, varom överenskommelse kan träffas, eller erhålla övertidsersättning enligt ovan.

§ 3 Lönebestämmelser

Avtalets löneformer är tidlön eller ackord. Tidlön kan utgå som månadslön eller timlön.

Före övergång från en löneform till en annan eller byte av utbetalningssätt ska förhandling genomföras med berörd Byggnads region i enlighet med medbestämmandelagen.

Vid övergång från ackord till tidlön bestäms tidlönen för berörda arbetstagare till ackordsgenomsnittet för föregående år plus innevarande års centrala avtalshöjning om inte överenskommelse träffas om annat.

a) Tidlön

Till fullt yrkeskunnig glasmästeriarbetstagare, som kan styrka att denne lärt yrket eller arbetat i detsamma minst 5 500 timmar, inbegripet lärlingstid, utgår för all arbetad tid grundlön. Med arbetad tid likställs angiven väntetid samt tid för beordrad resa under arbetstid.

Oavsett löneform avses med lön i detta avtal bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal. Tillkommande ersättningar i form av t.ex. traktamente, reskostnadsersättning, övertidsersättning, ob-ersättning och semesterlön mm. utgår således som tillägg till den lön som fastställs i detta avtal.

Yrkesarbetare

Från och med	1 maj 2025	1 maj 2026
Grundlön kr/timme	193,50	199,70
Utgående lön höjs med kr/timme	6,97	6,22
Utgående lön höjs med kr/månad	1213	1082

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 § 3g).

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 tidlönens justering.

b) Premieackord

Vid företag där underlag finns för ackordsarbete ska 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) Extra löneutbetalningar

Extra löneutbetalningar kan göras som mest vid fyra tillfällen per år och om högst 8 % utan att detta betraktas som ackord.

Utbetalningarna ska fördelas lika till arbetstagarna.

e) Gransknings- och mättningsarbete

Berörd Byggnads region äger rätt att fortlöpande granska löneförhållandena vid ackords- och tidlönearbete.

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

Vid tidlönearbete sker granskning på sätt som överenskommes mellan arbetsgivare och berörd Byggnads region.

f) Fördjupad kontroll av löner och ersättningar

Berörd Byggnads region kan företa fördjupad kontroll av löner och andra ersättningar. Kontrollen omfattar då samtliga arbetstagare som är verksamma på avtalsområdet. Formerna för sådan kontroll framgår av bilaga 5 "Granskningsöverenskommelse" i detta avtal.

Granskningsförfarande av underentreprenör på arbetsplats organiserat av huvudentreprenör

Om underentreprenör bunden av Glasmästeriavtalet, som har sitt säte i annat land än Sverige eller som har arbetstagare som är bosatta i annat land, inte inom tre veckor från underrättelse har svarat upp mot Byggnads skriftliga begäran om att ta del av granskningsunderlag enligt ovan kan Byggnads hos huvudentreprenören begära att denne organiserar en överläggning på berörd arbetsplats för att där ta del av efterfrågat underlag för de arbetstagare som är verksamma på arbetsplatsen.

Detta förfarande ska användas av Byggnads vid skälig misstanke om kollektivavtalsbrott eller när arbetsgivarens företrädare håller sig undan från att delta vid av Byggnads begärd förhandling. Vid överläggningen ska en behörig företrädare för underentreprenören delta, lämpligen ska även anlitande entreprenör delta. Företrädaren ska uppvisa dokumentation för arbetad tid på berörd arbetsplats*.

Mötet ska hållas inom fyra arbetsdagar från att sådan begäran skriftligen tillsänds huvudentreprenören och berörd underentreprenör om inget annat överenskommes.

*Lönespecifikationer för berörda arbetstagare, tidssedlar för arbetsperioden och högst fyra månader bakåt i tiden, utdrag från utstationeringsregistret rörande aktuell arbetsplats (om tillämpligt), eventuella arbetstillstånd där sådana behövs samt annat nödvändigt underlag som behövs för att kunna bedöma om arbetstagare har fått korrekt lön och ersättning.

g) Särskilda bestämmelser för ackordsarbete

g 1) Ackordsformer

Löneformen består av en fast och en rörlig del.

Från och med	1 maj 2025	1 maj 2026
Den fasta delen utgörs med kr/timme	123,50	126,50
Den rörliga delen utgörs med kr/timme	54,00	56,00

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

Tidlista

Premiesatta arbeten och tider framgår av för ackordsperioden av parterna fastställd tidlista. Gällande tidlista 1 maj 2025 är "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 § 2a) + 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 ovannämnda lista. Berörd Byggnads region 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.

g 2) Överenskommelse om icke tidsatta arbeten*Parallelltid*

Debiterbar tid som ej är tidsatt ersätts som parallelltid.

Ej debiterbar tid

Ej debiterbar tid ersätts med $(1,2 \times \text{rörlig del}) + \text{fast del}$.

(Ej debiterbar tid ska dock aldrig understiga grundlön enligt § 3a))

g 3) Förändringar under avtalstiden

Under avtalstiden ska 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, ska den nya lydelsen gälla från dag, varom organisationerna blir ense, dock tidigast 3 månader från ändringsbeslutet.

g 4) Avbrott i ackordsarbete

Vid avbrott i arbetet ska 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.

g 5) Uppmätning och uträkning av ackordslön

Allt ackordsarbete ska uppmätas. Arbetstagaren ska 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, ska uppmätning ske av då utfört ackordsarbete.

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

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

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

Utbetalning av ackordspremie sker i enlighet med bestämmelsen i f 6).

g 6) 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 fyra arbetsdagar efter det att granskningstiden enligt f 5), näst sista stycket, gått tillända.

g 7) Meningsskiljaktighet

Vid skiljaktig mening om ackordslönen utbetalas den summa varom tvist ej föreligger. Skriftlig, specificerad uppgift över det tvistiga beloppet ska 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, ska arbetet utan hinder härav utföras, dock ska anteckning göras om den tid som åtgår för arbetets utförande. Tvisten ska behandlas såsom ackordstvist enligt bestämmelserna i § 12e).

§ 4 Viss frånvaro och ledighet

a) Sjuklön mm

a 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.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma som den tidigare. Antal karensavdrag enligt lag får inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det för arbetstagaren under de senaste 12 månaderna gjorts karensavdrag från sjuklönen vid tio tillfällen från den nya sjuklöneperiodens början ska karensavdrag för ytterligare sjuklöneperioder inte göras. Sjuklönen ska då istället beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Timavlönade

Sjuklönen utgör nedan angiven del av tidlön respektive prestationslön som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden. Sjuklön respektive karensavdrag beräknas enligt nedan:

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	Utges ingen lön
För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	80 procent för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden

Månadsavlönade

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

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	Löneavdrag
För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	Månadslön x 12 / 52 x veckoarbetstiden	Per frånvarotimme
För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	20 procent av månadslönen x 12 / 52 x veckoarbetstiden	Per frånvarotimme
Sjukavdrag fr.o.m 15:e kalenderdagen	Månadslönen x 12 / 365	Per frånvarodag
Hel kalendermånad	Hela månadslönen	Per kalendermånad

Anmärkningar

1. Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid enligt ovan avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period, i normalfallet tre månader.
2. När en arbetstagare avlönas med rörlig lön eller inslag av rörliga lönedelar baseras karensavdraget och sjuklöneberäkning på preliminära uppgifter och ett preliminärt avdrag och utbetalning av sjuklön görs. När de rörliga lönedelarna har fastställts genomförs den slutliga beräkningen utifrån vad arbetstagaren faktiskt skulle ha intjänat under sjukperioden. Den slutliga beräkningen kan därför komma att skilja sig från den preliminära beräkningen och avdragen respektive sjuklönens storlek kan därför förändras i efterhand.

a 2) Sjukanmälan mm - lagen om sjuklön 8 och 9 §§

Sjukanmälan

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

Intyg mm

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 ska 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.

Försäkran

Arbetstagaren ska 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 ska lämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

b) Graviditetslön

Gravid arbetstagare, som har beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan, har rätt till graviditetslön från arbetsgivaren om hon har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett (1) år.

Graviditetslön uppgår till 10 procent av utgående lön. Graviditetslön utges i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle under aktuell period.

c) Föräldralön

Protokollsanteckning

Reglerna om föräldralön i Glasmästeriavtalet 4 c punkten 2 upphörde att gälla den 1 januari 2014 då försäkring om kompletterande Föräldrapenningtillägg (FPT) som avtalats mellan Svenskt Näringsliv samt LO och PTK trädde i kraft. Övergångsregler har antagits mellan Svenskt Näringsliv samt LO och PTK.

d) Arbetstidsförkortning

Arbetstiden förkortas med 40 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 ut vid anställningens upphörande eller före årets slut, ersätts denna med utgående lön. Arbetstidsförkortning kan inte sparas till kommande år.

Arbetstidsförkortning får läggas ut före det att den tjänats in. Har mer arbetstidsförkortning lagts ut än vad som tjänats in vid årets slut eller vid anställnings upphörande får denna regleras vid det löneutbetalningstillfälle som infaller närmast efter årets slut eller i förekommande fall på slutlön.

Arbetstidsförkortning erhålls för all arbetad tid och semester som arbetsgivaren under samma år ersatt arbetstagaren med lön. För icke arbetad anställningsdag görs avdrag med $\frac{1}{365}$ av 40 timmar.

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

Obetalt fackligt arbete enligt förtroendemannalagen ska inte medföra en 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.

e) Helglön

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

Helglönen ska motsvara utgående lön för aktuell dag.

f) Fridagar

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

g) Rätt till ledighet och permission

g 1) Förtroendeuppdrag

Arbetstagare har rätt till ledighet för deltagande i politiska val, för utförande av kommunala eller offentliga uppdrag samt för att utföra uppdrag för sin fackliga organisation. Anmälan om sådan ledighet ska göras till arbetsgivaren eller hans ställföreträdare senast dagen före ledigheten i fråga.

Protokollsanteckning

Arbetstagare som framfört bärande skäl för att denne inte inkommit med anmälan om ledighet enligt ovan för uppdrag för sin organisation ska ändå beviljas sådan ledighet om uppdraget är av viktigare natur.

g 2) Permission

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. Vid nära anhörigs frånfälle och nära anhörigs begravning räknas även make/maka/sammanboendes barn som någon gång bott i det gemensamma hushållet – såsom nära anhörig.

Om en arbetstagare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av arbetsskada, ska denne 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 insjuknandedagen enligt socialförsäkringsbalken.

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

Med "bibehållen lön" avses utgående lön.

Protokollsanteckning till g 2

Reglerna om permission gäller även för arbetstagare som behöver vaccineras på grund av smittorisk vid arbete vid infektionsklinik, smittskyddsinstitut eller liknande inrättning.

g 3) Företagshälsovård mm

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

För tid som åtgår för besöket utgår bibehållen lön. Det samma gäller om arbetsgivaren medgivit deltagande vid av Företagshälsovården anordnad information rörande risker för olycksfall och ohälsa inom glasmästeribranschen under arbetstid.

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 Skatteverkets regelverk.

(Om ersättning ej utgår från Försäkringskassan.)

Anmärkning till g 3

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

h) Otjänlig väderlek

Vid otjänlig väderlek bör arbetsgivaren på eget initiativ avstanna pågående arbete. Förlorad arbetstid som därigenom uppstår får förläggas till tid utanför ordinarie arbetstid varigenom regler för övertid enligt § 2g) ska tillämpas.

§ 5 Permitteringslön

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön), enligt nedan.

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder som föranledde permitteringen upphört.

Vid permittering ska avtals- eller lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar ska 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.

Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömvabrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag.

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 denne 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.

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av:

- arbetstagarens eget vållande
- olovlig konflikt inom LO:s område
- offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med

Permitteringslön utbetalas enligt de regler som gäller för betalning av lön i övrigt.

§ 6 Reseersättning och traktamente

- Arbete utanför verkstaden

Utanför ordinarie arbetstid

Dagliga resor

a) Resekostnadsersättning

Vid dagliga resor utanför ordinarie arbetstid, mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen, utges resekostnadsersättning om arbetsplatsen är belägen minst 5 km enkel resväg från verkstaden. Rätt till resekostnadsersättning föreligger upp till traktamentsnivå enligt § 6b 2) enligt följande:

Vid körning med egen bil

Till grund för milersättningen gäller Skatteverkets vid 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 a) ovan angivna förutsättningar, enligt följande:

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

Vid resa med annat färdmedel än egen bil

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

Protokollsanteckning till 6 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 ersätta arbetstagaren för lunch om möjlighet saknas att hålla kall mat kall eller värma mat i personalutrymme under arbetsdagen. Ersättningen för densamma motsvarar vad en vanlig "dagens lunch" kostar på orten. Reglering ska ske mot Skatteverkets regler.

b) Traktamente

b 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 ska samråda med arbetstagaren innan arbetet påbörjas för att undersöka förutsättningar för arbetet. Den gemensamma målsättningen ska vara att finna lösningar som säkerställer ett ändamålsenligt och godtagbart boende på förrättningsorten.

Om överenskommelse träffas att arbetsgivaren ska tillhandahålla logi, ska login vara ändamålsenlig och av godtagbar standard.

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

b 2) Traktamentsersättning

Helt traktamente utgår med 290 kr och halvt traktamente utgår med 145 kr. Därjämte utgår natttraktamente med 145 kr vid varje övernattnings som arbetsgivaren inte tillhandahåller logi (Traktamentsnivå år 2025).

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.

b 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	58 kr
Lunch eller middag	102 kr
Lunch och middag	203 kr
Frukost, lunch och middag	261 kr

Parterna är ense om att traktamentsbelopp, kostförmånsavdrag och resekostnadsersättning ska följa Riksskatteverkets vid var tid gällande rekommendationer. (Beloppen ovan avser inkomstår 2025.)

b 4) Påbörjande och avslutande av förrättning

För resor i samband med första inställelse vid och avflyttning från förrättningsorten utges resekostnadsersättning beräknad enligt § 6a. 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. 12.00 eller avslutas hemresa från förrättningsorten före kl. 19.00, utges halvt traktamente för den dagen.

b 5) Förrättning under helg, söndag eller fridag

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

b 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.

b 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 ska 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 kan inte kräva att anställd använder egen bil i tjänsten.

Arbetstagare kan inte heller kräva att få använda egen bil i tjänsten. Träffas överenskommelse om att arbetstagaren under arbetstiden ska använda egen bil i tjänsten gäller generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

Arbetsgivaren och arbetstagare kan även träffa överenskommelse om att sådan bilersättning ska utges vid dagliga resor utom arbetstiden mellan bostaden och arbetsplatsen i stället för resekostnadsersättning enligt § 6a).

Om arbetstagare på arbetsgivarens begäran företar tjänsteresa med egen bil eller genomför dagliga resor med egen bil där resekostnadsersättning utgår enligt § 6a) och inte kan undvika att passera vägtull eller väg som är belagd med trängselavgift har arbetstagaren rätt att mot uppvisande av kvitto få ersättning för avgiften. Med tjänsteresa avses inte dagliga resor till och från arbetet.

Om egen bil används i tjänsten räknas tjänsteresan från bostaden.

Om arbetstagare använder egen bil i tjänsten kan överenskommelse träffas om att bilersättning enligt c 1 ska utges vid första inställelse och avflyttning från arbetsplatsen på förrättningsorten.

c 1) Bilersättning

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten enligt ovan angivna förutsättningar utges särskild bilersättning enligt Skatteverkets vid 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 § 6a) 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.

§ 7 Utbetalning av lön mm

a) Utbetalning av lön

Lön utbetalas antingen i 2-veckorsperioder eller månadsvis. Infaller avlöningsdag på helgdag förskjuts avlöningsdagen till närmast föregående vardag. Den anställda har rätt att anvisa bank- eller personkonto till vilket lön ska betalas in på.

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 överenskomits
- 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 överenskomits
- 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 § 3g).

c) Löneutbetalning vid sjukdom mm

Vid styrkt sjukdom, olycksfall eller vid inryckning till värnpliktstjänstgöring har arbetstagare på begäran rätt att få utbetalt inestående lön före ordinarie avlöningsdag.

d) Lönespecifikation

I samband med utbetalning av lön ska arbetstagaren få en lönespecifikation. Lönespecifikationen bör innehålla uppgift om avlöningsdag, företags organisationsnummer, lönesumma, alla förekommande lönearter, ersättningar, avdrag och semestersaldo.

e) Väntpengar

Utbetalas ej ostridig lön på i avtalet angiven dag har arbetstagare rätt att erhålla väntpengar motsvarande i § 2 angiven grundlön för väntetiden, dock högst för 4 timmar.

Utbetalas ej ostridig lön enligt § 2 på bestämd dag tillkommer dröjsmålsränta med två procent på lönen, räknat per vecka, dock högst under fem veckor. Efter utgången av dessa fem veckor utökas dröjsmålsräntan till fem procent, utöver gällande referensränta, räknat per år till dess betalning skett.

§ 8 Arbetets ledning mm

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 ska på ömse sidor lämnas okränk.

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.

§ 9 Försäkringar mm.

a) AFA-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 AFA efter framställan av branschens huvudorganisationer:

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension (SAF-LO)
- Avgångsbidragförsäkring (AGB)
- Omställningsförsäkring
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Föräldrapenningtillägg (FPT)

b) Försäkring, Yrkesutbildning mm

Arbetsgivaren ska 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.

c) Förteckning över särskilda överenskommelser som inte tagit med i avtalstrycket

- Utvecklingsavtal i Byggnadsindustrin¹

www.byggnads.se/4acd50/siteassets/kollektivavtal/byggnads-utvecklingsavtal-i-byggnadsindustrin.pdf

¹ Utvecklingsavtalet är en överenskommelse mellan SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv), LO och PTK. Avtalets intention är att utveckla företagets effektivitet, lönsamhet, konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

§ 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 yrkesutbildningsavtalet

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 ska börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som ska 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 provtiden är högst 6 månader; dock att sådan anställning endast ska förekomma vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter provtidens 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 § 5. 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 § 5.
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 ska 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 ska 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 företräde 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 berörd Byggnads region.

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

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

Protokollsanteckning

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

Mom 8

a) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska 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 berörd Byggnads region.

Protokollsanteckning

Vid permittering hel dag eller mer ska 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, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete ska ske. Arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till MB-grupp om sådan finnes på arbetsplatsen eller utsedd facklig förtroendeman bland de anställda på arbetsplatsen.

b) Överenskommelse om avvikelse från turordningsreglerna i Lagen om anställningsskydd 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 pga. arbetsbrist träffats med annan än MB-grupp/berörd Byggnads region kan överprövning ske om berörd arbetstagare anmäler missnöje med beslutet till arbetsgivaren inom 5 arbetsdagar efter erhållet uppsägningsbesked varav ska framgå att avvikelse från turordningen skett. Sådan överprövning sker med berörd Byggnads region.

Protokollsanteckning

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

c) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska 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 ska 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, ska arbetsgivaren dessutom underrätta den berörda arbetstagen innan samråd sker och äger denne delta 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 § 12 i Glasmästeriavtalet.

§ 11 Övriga bestämmelser

a) Verktyg, arbetskläder mm

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

Arbetstagare äger rätt att utan kostnad av arbetsgivaren erhålla två omgångar 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 spiktrampskydd och skyddståhätta 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 ska förstås skor som kängor och stövlar försedda med spiktrampskydd och skyddståhätta.

b) Arbetets planering

Vid ackordsarbete ska arbetsgivaren tillse att hinder inte förekommer som kan innebära att arbetet försenas.

Vid nyglasning ska 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 ska 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, ska 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 ska alltid 2 arbetstagare åtföljas. Stegar och andra material ska 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 ska årligen, senast den 31 januari, tillställa varje hos denne under närmast föregående år anställd arbetstagare uppgift om dennes inkomst under året. Om arbetstagare slutat sin anställning gäller dock att arbetstagaren skriftligen ska 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 får inte åta sig glasmästeriarbeten vid sidan av sin anställning.

h) Ogiltighet av överenskommelse

Arbetsgivare och arbetstagare får inte utan huvudorganisationernas godkännande ingå överenskommelser som strider mot detta avtal. Om så ändå sker, är sådan överenskommelse ogiltig.

i) Kontroll och rättelse av utfört arbete

Allt arbete ska utföras fackmässigt, väl och efter givna föreskrifter och glaset ska torrputsas från kittflott. Det åligger arbetstagaren att utan särskild ersättning avhjälpa de fel som uppkommit genom dennes vållande eller försummelse. Arbetsgivare, som vill påkalla rättelse av fel, ska, 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.

j) 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.

Skyddsombud utses bland de anställda i företaget av berörd Byggnads region.

k) Regionala skyddsombud

Regionala skyddsombud utses av Byggnads. De regionala skyddsombuden har rätt att utföra skyddsuppdrag och verka på arbetsplatser såsom skyddsombud. Bland de utsedda regionala skyddsombuden så utser Byggnads region högst 6 regionala skyddsombud som har en utökad tillträdesrätt. Ett regionalt skyddsombud med utökad tillträdesrätt har rätt till tillträde och att verka såsom skyddsombud på alla arbetsplatser som omfattas av Glasmästeriavtalet.

Samtliga regionala skyddsombud ska ha särskild kompetens och erfarenhet av skyddsarbete. Ett regionalt skyddsombud ska vara lätt identifierbar på arbetsplatsen. De regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt bör ha nära samverkan med Glasbranschföreningen och arbetsmiljöansvarig hos medlemsföretagen.

Det åligger berörd Byggnads region att informera Glasbranschföreningen om vilka regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt.

l) Förbandslåda

I verkstad, nybyggnad och större arbetsplats ska 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.

m) Anmälan vid olycksfall

Arbetstagaren ska 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 Försäkringskassan. Ett exemplar av anmälan lämnas till skyddsombudet på arbetsplatsen och ett till den skadade.

§ 12 Tvisters handläggning

- Förhandlingsordning för rättstvister

a) Förhandling

a 1) Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte bilagor 1-4 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 enligt nedan.

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 fullgörande med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt § 67 MBL.

a 2) Genomförande av förhandling

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan. Vid särskilt behov kan förhandlingsframställan översändas per rekommenderat brev. Om så sker anses mottagandet ha skett senast tio arbetsdagar efter det att försändelsen lämnats för postbefordran.

Innan rekommenderad försändelse skickas, ska kontakt tas med Glasbranschföreningen för kännedom.

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

a 3) Protokoll och justering

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

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

a 4) Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

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

b) Lokal förhandling

Med lokal förhandling avses förhandling mellan arbetsgivaren eller dennes representant och lokal arbetstagarorganisation eller företrädare för denna.

b 1) Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling ska 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 hänförs och senast inom 2 år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det, ska framställningen vara skriftlig.

b 2) Rättstvist om lön mm

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

Protokollsanteckning

Lokal arbetsgivarparts skyldighet enligt § 35 MBL att vid lönetvist inom 5 arbetsdagar begära förhandling ska såvitt avser twist om betalning för ackordsarbete enligt § 3e 7)

i Glasmästeriavtalet anses uppfyllt, då tvistespecifikation överlämnats till berörd Byggnads region med påskrift (ev. stämpel) att "Förhandling begäres enligt § 35 MBL".

b 3) Tvist om giltigheten av uppsägning mm

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avsked, ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i § 8 andra stycket eller § 19 andra stycket i LAS, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska 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 ska iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras 4 veckor från den dag då anställningen eller avskedandet upphörde.

Protokollsanteckning

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

Protokollsanteckning – särskilt kring uppsägning och avsked

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen måste förvarna om detta i enlighet med reglerna i § 30 LAS.

c) Central förhandling

Med central förhandling avses förhandling mellan parterna på förbunds nivå.

c 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.

c 2) Rättstvist om lön mm

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

c 3) Tvist om giltigheten av uppsägning mm

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

d) Arbetsdomstolen

d 1) Allmän rättstvist

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen ska 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.

d 2) Rättstvist om lön mm

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

d 3) Tvist om giltigheten av uppsägning mm

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

d 4) Tvist om semesterersättning mm

Uppkommer tvist om semesterersättning eller skadestånd enligt Semesterlagen eller Kollektivavtal rörande semester ska 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 hänför sig.

e) Prislistenämnd och Riksskiljenämnd

e 1) Prislistenämnd

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 prislistenämnden inom 10 arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Som tvist om betalning för ackordsarbete anses i förekommande fall även i § 3f) i Glasmästeriavtalet angiven ackordsprissättning.

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

Anmärkning

Beträffande sammansättningen av prislistenämnden gäller vad som föreskrivs i anmärkning under e 2.

e 2) Riksskiljenämnd

Kan prislistenämnd ej lösa sådan rättstvist om betalning för ackordsarbete, ska den avgöras av skiljenämnd på sätt som nedan sägs; dock ska även sådan tvist falla under Arbetsdomstolens prövning, om den står i oupplösligt 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, ska vid äventyr av talans förlust hänskjutas dit av arbetsgivarparten inom 10 arbetsdagar efter det att slutjusterat protokoll från prislistenämndens sammanträde föreligger. Om Arbetsdomstolen hänvisar sådan tvist till riksskiljenämnden, ska dock tiden räknas från Arbetsdomstolens beslut.

Anmärkningar

Sammansättning

För upptagande av frågor, vilka enligt mom e) ska 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, ska ny ledamot eller suppleant utses i den avgångnes ställe.

De sålunda valda ledamöterna utser samfällt ordförande i skiljenämnden, vilken ska 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.

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 ska 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 ska 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 ska vara verkställt senast 14 dagar efter dess meddelande.

Påkallat av skiljenämnd ska av endera parten göras till nämndens ordförande, som är skyldig att inom tid, som ovan sägs, sammankalla nämndens ledamöter. Vid skiljenämnds sammanträde ska 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, ska 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, ska nämnden inom åtta dagar efter därom gjord anmälan slita tvisten.

Protokollsanteckning

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

f) Preskription

f 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.

f 2) Preskription

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

§ 13 Avtalets giltighet

a) Glasmästeriavtalets giltighetstid

Detta avtal med dess bilagor gäller från och med 1 maj 2025 till och med 30 april 2027. Om begäran om förhandling icke sker senast 2 månader före 30 april 2027 förlängs avtalet för 1 år i sänder. Om begäran om förhandling framställs före 1 april gäller avtalet för tiden efter 30 april med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

b) Uppsägning och förslag till nytt avtal

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

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

Försändelsen ska adresseras från arbetsgivarsidan till Svenska Byggnadsarbetareförbundet under dess postadress Stockholm och från arbetstagsidan till Glasbranschföreningen under dess postadress Stockholm.

Avtalsförslag ska 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 arbetstagsidan av Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Stockholm 8 maj 2025

GLASBRANSCHFÖRENINGEN

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

Torbjörn Carlberg

Emil Persson

Bilagor till Glasmästeriavtalet

Bilaga 1 – Överenskommelse om tillämpning av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)	50
Bilaga 2 – Överenskommelse om företagsanpassad MB-organisation inom Glasmästeriavtalets område	54
Bilaga 3 – Arbetsmiljöavtal	61
Bilaga 4 – Kollektivavtal rörande semester	68
Bilaga 5 – Granskningsöverenskommelse	70

Bilaga 1

Överenskommelse om tillämpning av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML)

1. Begreppet arbetsplatsen - 1 §, andra st FML

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 mm - 3 § FML

Förtroendeman ska enligt § 3 FML 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 §§ FML

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 FML 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 ska 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, ska 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 berörd Byggnads region.

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 ska göras minst 14 dagar före kursens början.

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

d) Ersättning enligt FML för facklig förtroendeman

För ersättningsgrundande tid enligt FML 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 semestergrundande

e) Restid och resekostnader

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit att den fackliga förtroendemannen ska företaga resa på grund av sådant fackligt arbete, som enligt FML 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 § 6c) i Glasmästeriavtalet.

4. Anställningens upphörande mm - 5 och 8 §§ FML

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

Arbetsgivaren ska 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, ska begäran härom framställas inom en vecka efter det att upplysning enligt föregående stycke lämnats till lokalavdelningen.

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

Anmärkning

Upplysning ska lämnas före samråd.

5. Tolkningsföretråde - 9 § FML

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

Protokollsanteckning

Då Svenska Byggnadsarbetareförbundet i visst fall beslutat delegera tolkningsföretråde till lokalavdelning, ska 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

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

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 ska 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, ska 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 mm*
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 ska till berörd Byggnads region på arbetsorten dels lämna förteckning över de underentreprenörer som ska 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 ska innehålla följande uppgifter:

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

De tilltänkta underentreprenörerna ska genom arbetsgivarens försorg vid förtecknandet vara hos Skatteverket kontrollerade.

Skattekontroll enligt ovan ska innehålla uppgift om:

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

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

Tilltänkt underentreprenör ska inneha följande handlingar och uppfylla nedanstående villkor:

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

Berörd Byggnads region godkänner förtecknad underentreprenör om ovanstående förutsättningar och villkor är uppfyllda och dess innehåll iakttages och kontrolleras fortlöpande.

Samtliga företag som är medlemmar i Glasbranschföreningen och uppfyller vad som anges i denna överenskommelse är godkända vad avser kraven enligt punkt 4.

Revidering av underentreprenörsförteckning

Revidering av förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan berörd Byggnads region och företaget. Erforderliga handlingar i enlighet med § 1 ska då finnas tillgängliga för berörd Byggnads region.

Avförande av entreprenör från förteckning

Anser berörd Byggnads region att sådan situation föreligger, som enligt § 39 MBL skulle medföra rätt för central arbetstagarorganisation att utöva sin vetorätt därför att anlitande av tilltänkt eller tidigare anlitad 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 ska skriftligen meddela arbetsgivaren detta och samtidigt ange skälen för åtgärden.

Om underentreprenör som blir avförd enligt ovan har en pågående underentreprenad, ska arbetsgivaren omgående begära förhandling enligt § 38 MBL 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 anlitande av underentreprenör.

§ 2 Utseende av ledamot

Ledamot i MB-grupp eller kontaktombud ska 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 ska skriftligen meddela företagen enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i MB-grupp eller till kontaktombud. Motsvarande meddelanden ska lämnas till företaget, om facklig organisation beslutat att ledamots eller kontaktombuds förordnande ska upphöra.

I samband med anmälan till företaget ska 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-grupps/kontaktombudets behörighetsområde.

Protokollsanteckning

1. Arbetsgivaren ska 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 säsongsanställd ledamot ingår i MB-grupp träffas särskild överenskommelse om vad som ska 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 Byggnads 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 ska 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 – ska påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver.
2. Central förhandling – mellan företag och berört arbetstagarförbund – ska i förekommande fall begäras snarast, dock senast inom 7 dagar, efter det lokala förhandlingssammanträdets avslutande och upptagas därefter utan dröjsmål, om annat ej överenskommes.

Samtliga parter kan vid såväl lokal som central förhandling begära biträde av sin arbetsgivar-/arbetstagarorganisation.

§ 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 ska 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 ska skriftligen meddelas företaget. Där lokal facklig organisation inte utsett kontaktombud ska 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 ska förekommande MB-frågor handläggas på företagsnivå; dock med undantag för MB-fråga som direkt berör arbetsplats enligt protokollsanteckning 1 ovan och som ska behandlas på denna.
3. MB-grupp ska 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 3

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.

Ansaret 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 ska 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 bransch-gemensam 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 ska ske i övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor enligt Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om Internkontroll av arbetsmiljön.

§ 4 Företagshälsovård

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

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

Företagshälsovården ska vara efterfrågestyrd.

Företag ska 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 ska hälsoundersökning genomföras om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en 3-årsperiod. Återföring till företaget av resultat från hälsoundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag ska 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 arbetstagares 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 ska 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 mm som de centrala parterna beslutat om, förutsätts att Glasbranschens Centrala Arbetsmiljöråd (GCA) får möjlighet att ta del av resultat från hälsoundersökningar mm.

§ 5 Drogkontroller och personlig integritet

Kontroll i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmisbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som inte medför kränkning av arbetstagarens personliga integritet. Provtagningen ska ske väl avskilt för varje arbetstagare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetstagare.

Alkohol och drogtestning ska utföras av anlitat företagshälsovård genom avtal (med denna bestämmelse avses inte alkohol på motorfordon).

Protokollsanteckning

Företag som avser införa alkohol och drogkontroller ska ha styrdokument som egen policy om alkohol och droger, det ska finnas en rehabiliteringspolicy med klart angivna mål till stöd för alla anställda.

Om företaget i samråd med anställd gör överenskommelse om att arbetsgivaren får ta del av testresultat ska det upprättas sekretessavtal för skyddande av personlig integritet.

Innan provtagning kan göras hos företagshälsovård ska godkännandebblankett tillhandahållas den anställde.

Testresultat ägs av den anställde enligt lag om sekretessregler, den anställde äger rätten över sitt testresultat och bara efter överenskommelse kan annan få ta del av rehabiliteringsinformation.

- Ett positivt test är i sig själv inte saklig grund för uppsägning.
- Den anställde har alltid rätt att framföra synpunkter och klagomål.
- Rehabilitering är alltid frivillig för arbetstagaren.
- Alla kostnader som uppstår i samband med provtagning bekostas av arbetsgivaren.
- Om den anställde slutar i företaget äger denne journal och testresultat.

§ 6 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 ska ge speciell kompetens inom arbetsmiljöområdet. Utbildningen ska 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 ska ske efter samråd enligt § 3 eller med den lokala fackliga organisationen.

Av parterna centralt framtaget utbildningsmaterial och godkända utbildningsplaner ska 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.

§ 7 Tvister

a) Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna om tvisters handläggning § 12 i Glasmästeriavtalet.

b) Skiljenämnd

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

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

c) Överläggning i arbetsmiljöfrågor

Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredställande arbetsmiljö. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Anser skyddsombud, MB-grupp/kontaktombud eller, där sådan saknas, berörd Byggnads region att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt stycket ovan ska anmälan härom skyndsamt göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med skyddsombud, MB-grupp/kontaktombud eller, där sådan saknas, berörd Byggnads region om de åtgärder som ska vidtas. Vid överläggningen ska protokoll upprättas och justeras av parterna. Kan enighet inte uppnås vid överläggningen ska parterna, senast inom fem (5) dagar från det att överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutgiltigt avgörande i frågan.

Underlåtenhet att fullgöra överläggningsskyldigheten enligt tredje stycket ovan, eller att inte fullgöra åtgärder som gemensamt beslutats vid sådan överläggning eller med anledning av slutligt avgörande från Arbetsmiljöverket, utgör kollektivavtalsbrott. Om arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt Arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd inte utgå.

Bilaga till Arbetsmiljöavtalet

Till § 3 Samverkan i företagen

Arbetsmiljöavtalet ska 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.

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

Bilaga 4

Kollektivavtal rörande semester

§ 1 Avtalets omfattning

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

§ 2 Semesterlön och semesterersättning

(tal inom parentes gällde för intjänandeår 2024 och tidigare)

Timlön

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,2 % (13,1 %) av semesterlöneunderlaget.

Månadslön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden aktuella månadslönen och semestertillägg samt med 13,2% (13,1 %) på under intjänandeåret intjänade lönetillägg som övertids- och andra lönetillägg.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 1,1 % (1,05 %) 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.

Protokollsanteckning

För intjänandeår 2024 och tidigare uppgick semesterlönen och semesterersättningen till 13,1 % av semesterlöneunderlaget. Semestertillägget för varje betald semesterdag utgjorde 1,05 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

§ 3 Förläggning av den i § 12 semesterlagen angivna s k huvudsemestern

Enligt semesterlagen (1977:480) ska 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 ska arbetsgivaren förhandla med berörd Byggnads region enligt § 11 Medbestämmandelagen innan beslut meddelas om semesterns förläggning. Om överenskommelse ej nås ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren sitt beslut i enlighet med Semesterlagens regler.

Beträffande övrig semester ska Semesterlagens regler om samråd gälla.

§ 4 Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern

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

§ 5 Utbetalning av semesterlön

Semesterlön utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern.

För månadsavlönade arbetstagare ska semestertillägget utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller närmast före semestern om inte överenskommelse träffas om annat.

Bilaga 5

Granskningsöverenskommelse

1. Allmänt

Byggnads region äger rätt att granska att arbetstagare får avtalsenlig lön. Byggnads är skyldig att säkerställa att personuppgifter som ingår i granskningsunderlaget avseende oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i andra fackförbund inte vid något tillfälle kan identifieras av Byggnads.

1.1 Granskningsunderlag

Byggnads ska på begäran få tillgång till samtliga uppgifter i 1) – 9) nedan för sina medlemmar. Avseende oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i andra fackföreningar ska Byggnads endast få tillgång till uppgifterna i 3) – 9) nedan.

- 1) Personnummer
- 2) Namn
- 3) Fördelningstal
- 4) Yrkeskod
- 5) Löneform (tidlön eller prestationslön)
- 6) Löneperiod
- 7) Lönesumma avseende arbetade timmar aktuell löneperiod *
- 8) Antal arbetade timmar under aktuell löneperiod
- 9) Inom vilket område arbetsplatsen ligger

* I lönesumman ingår inte tilläggsersättningar såsom ersättning för obekväm arbetstid, övertid ersättning och kostnadsersättningar samt övriga ersättningar för tid då arbetstagaren inte har arbetat t.ex. semesterersättning, sjuklön etc.

Hängavtalsbundna företag ska utöver ovanstående till Byggnads lämna uppgift om företagets namn och organisationsnummer. Vidare ska hängavtalsbundna företag lämna uppgift om lönesumma för tim- respektive månadsavlönade avseende arbetade timmar under aktuell löneperiod samt fastställd månadslön.

1.2 Fördjupad kontroll av löner och ersättningar

Byggnads region respektive Byggnads ska, i sådan omfattning som Byggnads region finner lämpligt med undantag för när Glasbranschföreningen åberopar veto, företa fördjupad kontroll och har då rätt att granska att samtliga arbetstagare som är verksamma på avtalsområdet har fått korrekt lön och ersättning. Vad som stadgas nedan gäller också Byggnads.

1.3 Begäran om fördjupad kontroll

Vid skriftlig begäran om fördjupad kontroll ska arbetsgivaren inom två veckor från begäran, överlämna nedan angivna dokument till Byggnads region. Parterna kan enas om en längre tid för överlämnandet av dokumenten.

1.4 Omfattning och urval

Begäran om kontroll ska avse arbetet i en viss region såvida inte begäran görs av särskilt utsedd person som har rätt att utföra kontroller i flera regioner. Byggnads regionindelning framgår på www.byggnads.se.

Urvalet av vilka arbetstagare som ska omfattas av kontrollen sker genom att arbetsgivaren sänder en lista till Byggnads berörda region innehållandes arbetstagarnas förnamn, initial på efternamn, fördelningstal och antal månader i anställning under de senaste 24 månaderna.

Från listan kan Byggnads region välja ut högst 10 arbetstagare. Om kontrollen avser fler än en region gäller antalet arbetstagare per region.

1.5 Underlag som ska ingå vid fördjupad kontroll

Arbetsgivaren ska överlämna nedanstående dokument för de arbetstagare som ingår i urvalet för den fördjupade kontrollen.

- anställningsavtal, eventuellt kompletterande skriftligt anställningsavtal i de fall arbetstagaren är utstationerad samt ursprungligt anställningsavtal för det fall arbetstagaren har fått fler än ett
- lönespecifikationer för en period av två hela kalenderår bakåt i tiden

- tidssedel/tidrapport för en period av två hela kalenderår bakåt i tiden samt de uppgifter som finns i ID06 Stamp Rapport Plus (antalet individer och totalt arbetad tid för dessa individer och loggningsindex). För det fall arbetsgivaren använder annat system än ID06 ska motsvarande uppgifter lämnas ur det systemet.
- eventuell arbetstidsöverenskommelse
- aktuell övertidsjournal och föregående kalenderårs övertidsjournal
- intyg över individuellt gjorda utbetalningar av löner och andra ersättningar de senaste sex månaderna
- uppgift över redovisad och inbetald skatt till Skatteverket eller annat lands skattemyndighet de senaste två kalenderåren
- eventuella A1-intyg
- FORA-kvittenser inklusive månadsvisa inbetalningar avseende de två senaste kalenderåren

1.6 Överlämnande av underlag för kontroll

Arbetsgivaren ska dela dokumenten via av Byggnads region skriftligen anvisat förfarande för fildelning inom tidsperioden som framgår av p 1.3 ovan.

På de underlag som översänds ska namnet minimeras till förnamn och första initial i efternamnet. Personnumret ska minimeras till födelsedatum. Uppgift om mailadress och telefonnummer ska tas bort.

1.7 Veto

Glasbranschföreningen har rätt att åberopa veto om Byggnads region missbrukar rätten att begära kontroll.

1.8 Rättelse och förhandlingsordning

Efter att fördjupad kontroll enligt denna bilaga har genomförts och Byggnads region skriftligen har påpekat de felaktigheter som upptäckts, har arbetsgivaren en månad på sig att rätta de fel som regionen påpekar. Rättelse ska ske avseende samtliga arbetstagare som angivits på listan enligt p 1.4 ovan även om endast ett antal av dem varit föremål för en fördjupad kontroll. Regionen har rätt att kontrollera att rättelse har skett.

Förhandlingsordningen i § 12 gäller med följande avvikelser.

Vid tvisteförhandling som föranletts av en fördjupad kontroll räknas tvåårsfristen för tvistens omfattning enligt p 1.3 ovan från den tidpunkt då Byggnads region begärde fördjupad kontroll.

Lokal tvisteförhandling som grundar sig på en fördjupad kontroll bör vara slutförd inom fyra månader efter att motparten fått ta del av förhandlingsframställan.

1.9 Arbetsgivare som är bunden av Glasmästeriavtalet genom hängavtal

För arbetsgivare som är bunden av Glasmästeriavtalet genom hängavtal gäller inte punkterna 1.4 och 1.7.

För hängavtalsbundet företag gäller att Serviceavgiften kompletteras med en tillsynsavgift som bestäms årligen av Byggnads. Avgiften är hänförlig till kostnaderna för att genomföra fördjupade kontroller inom avtalsområdet. Avgiften anslås på www.byggnads.se/arbetsgivare.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

- Om Byggnads region och arbetsgivaren konstaterar att rättelse vidtagits har Byggnads region eller Byggnads inte rätt att begära skadestånd för de felaktigheter som korrigerats.
- Byggnads ska informera Glasbranschföreningen om vilka personer som har central fullmakt att kontrollera arbetsgivare i fler regioner samt när sådan kontroll sker.
- I samband med begäran om fördjupad kontroll samt vid beräkning av tidsfrister hänförliga till kontrollen bör hänsyn tas till Jul- och nyårshelger samt huvudsemester.

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 glasyrket 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 till glasmästeritekniker ska avslutas med ett av Glasmästeribranschens Lärlingsnämnd fastlagt yrkesprov.

Glasbranschen är en bransch i ständig utveckling och företagen verkar inom en stor mängd olika verksamhetsgrenar. För de företag som verkar i glasbranschen, men inte inom verksamhetsområdet glasmästeri, kan Lärlingsnämnden godkänna utbildningsplaner (motsvarande glasmästeriutbildningen). Lärlingslön utbetalas även i dessa lärlingsutbildningar i enlighet med den fastlagda lönestrukturen i § 5.

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

Yrkesutbildningsavtalet började gälla den 1 april 2007. Lärling som anställts 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 ska 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 att visstidsanställning beslutas ska 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 ska 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, ska arbetsgivaren underrätta lärling och lärlingsnämndens AU om detta minst två månader före utbildningstidens slut.

1.8 Övriga villkor vid anställning av lärling

a.) Arbetsgivaren ska 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, glasföretag 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 glasmästeritekniker i gymnasieskola och därefter färdigutbildning i företag. Total utbildningstid 5 500 timmar.

Företagsutbildning

Utbildning till glasmästeritekniker i företag kompletterad med teoretisk utbildning fastlagd av Lärlingsnämnden. Total utbildningstid 5 500 timmar.

Utbildning inom andra verksamhetsgrenar i företag kompletterad med teoretisk utbildning fastlagd av Lärlingsnämnden. Utbildningstiden fastställs av Lärlingsnämnden.

2.5 Utbildningstidens längd vid vuxenutbildning

Den totala utbildningstidens längd är beroende av tidigare erfarenhet och hur denna värderas i förhållande till glasyrkets innehåll. Utbildningstiden varierar härvid från 1 500 timmar till 4 500 timmar.

§ 3 Utbildningsbok och utbildningens genomförande

3.1 Information om utbildning

Lärling ska i samband med anställningens ingående informeras om den yrkesutbildning som branschen tillhandahåller. Arbetsgivaren ska tillsammans med lärlingen och handledaren upprätta en utbildningsplan och kartlägga

förutsättningarna för utbildningens genomförande. Utbildningen till glasmästeritekniker ska bedrivas enligt Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet.

3.2 Utbildningsbok

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

Fulltecknat arbetskort ska bestyrkas av arbetsgivaren och uppgifterna överföras i utbildningsboken.

Utbildningsboken ska skickas ifyllt till Lärlingsnämnden inför yrkesprovet eller efter avslutad lärlingsperiod.

Avbryts lärlingsutbildningen i förtid ska utbildningsboken förvaras hos lärlingen.

3.3 Obligatorisk utbildningsvecka

När den traditionella lärlingen - som utbildar sig till glasmästeritekniker - varit i företaget ca 6 månader ska 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 - som utbildar sig till glasmästeritekniker - 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 ska en handledare utses. Handledaren ska vara en glasmästeritekniker 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 ska 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 ska se till att:

- lärlingen får systematisk undervisning så att han tillägnar sig tillfredsställande kunskaper och färdigheter för yrket. Därvid ska för utbildning till glasmästeritekniker, Lärlingsnämndens 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 till glasmästeritekniker att delta i av Lärlingsnämnden anvisad utbildning.
- beordra lärlingen till glasmästeritekniker att efter kallelse från Lärlingsnämnden avlägga yrkesprov.
- utsedda handledare på företaget har erforderlig kompetens och ges tid för sitt uppdrag.
- rapportera till Lärlingsnämnden om lärling slutar anställning.

3.7 Lärlingens skyldigheter

Lärlingen ska:

- utföra alla till yrket hörande arbets- och utbildningsuppgifter som det åligger denne i enlighet med de av Lärlingsnämnden fastställda regler och detta avtal, allt efter arbetsgivarens eller av denne utsedd handledares anvisningar.
- delta i av Lärlingsnämnden anvisade kurser som åligger lärlingen till glasmästeritekniker 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 glasmästeritekniker och erhålla en avtalad gratifikation krävs ett godkänt yrkesprov som genomförs enligt anvisningar i Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet och detta avtal.

Lärlingen till glasmästeritekniker har rätt att genomföra 3 prov varav 2 är bekostade av arbetsgivare och Lärlingsnämnden. För att lärlingen till glasmästeritekniker ska erhålla gratifikation och att få arbetsgivaren att bekosta yrkesprovet ska 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 2012:3 beträffande underårig arbetstagare.

§ 5 Lön och placering i utbildningssteg

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 ska ske enligt Råd och Anvisningar till Yrkesutbildningsavtalet.

Lönestege - Ungdomsutbildning

Gäller för personer som påbörjat sin lärlingsutbildning före 22 års ålder.

Utb. Steg	Antal timmar	%	2025	2026	Ackord fast del	Fördelningstal
1	0-2000	64 %	123,80 kr	127,80 kr	79,00 kr	0.15
2	2001-2700	70 %	135,50 kr	139,80 kr	86,50 kr	0.30
3	2701-3400	76 %	147,10 kr	151,80 kr	93,90 kr	0.45
4	3401-4100	82 %	158,70 kr	163,80 kr	101,30 kr	0.60
5	4101-4800	88 %	170,30 kr	175,70 kr	108,70 kr	0.75
6	4801-5500	93 %	180,00 kr	185,70 kr	114,90 kr	0.85

Grundlön 100 %

1 maj 2025 193,50 kr

1 maj 2026 199,70 kr

Helglön = utgående lön

Månadslön = timlön x 174

Lönesteg - Vuxenutbildning

Gäller för personer som påbörjat sin lärlingsutbildning efter 22 års ålder.

Utb. Steg	Antal timmar	%	2025	2026	Ackord fast del	Fördelningstal
1		64 %	123,80 kr	127,80 kr	79 kr	0.15
2	0-2500	70 %	135,45 kr	139,80 kr	86,50 kr	0.30
3	2501-3000	76 %	147,10 kr	151,80 kr	93,90 kr	0.45
4	3001-3500	82 %	158,70 kr	163,80 kr	101,30 kr	0.60
5	3501-4000	88 %	170,30 kr	175,70 kr	108,70 kr	0.75
6	4001-4500	93 %	180,00 kr	185,70 kr	114,90 kr	0.85

Grundlön 100 %

1 maj 2025 193,50 kr

1 maj 2026 199,70 kr

Helglön = utgående lön

Månadslön = timlön x 174

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 ska samma fördelningsprinciper gälla som vid ackordsarbete.

Lärling till glasmästeritekniker 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 arbetsgiversidan och 2 representanter från arbetstagsidans plus lika antal suppleanter. Nämnden utser inom sig ordförande och sekreterare.

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

6.2 Läringsnämndens uppgifter

I Läringsnämndens 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 läringsnämnden 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

Läringsnämnden 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 ska finnas där branschens parter ska 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 ska ta upp ärenden till förhandling snarast. I varje beslut ska 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 8 maj 2025

GLASBRANSCHFÖRENINGEN

SVENSKA
BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

Torbjörn Carlberg

Emil Persson

Index

A

Ackordsarbete · 10, 11, 12, 13, 45, 81
AFA-Försäkringar · 30
Anmälan vid olycksfall · 40
Anställning av lärl · 74
Anställningens ingående och upphörande · 31
Anställningsvillkor · 74
Arbetets ledning · 29
Arbetets planering · 38
Arbetsdomstolen · 41, 44, 45
Arbetsgivarintyg · 36
Arbetskläder · 37
Arbetslokal · 38
Arbetsmiljöavtal · 61
Arbetstid · 5, 6, 80
Arbetstidens förläggning · 5
Arbetstidens längd · 5
Arbetsstidsförkortning · 17
Avtalets giltighet · 48

B

Bilersättning · 26

C

Central förhandling · 43

D

Drogkontroller · 63

E

Egen bil · 22
Extra löneutbetalningar · 10

F

Fridagar · 18
Förbandslåda · 40
Föreningsrätten · 29
Företagshälsovård · 20, 62
Förhandling · 41
Försäkringar · 30
Förtroendeuppdrag · 19
Föräldralön · 17

G

Gransknings- och mätningsarbete · 10
Granskningsöverenskommelse · 70
Graviditetslön · 17

H

Handledare · 65, 79
Helglön · 18

K

Kompensationsledighet · 7
Kontroll och rättelse av utfört arbete · 39
Kontrolluppgift · 38
Kostnadsersättning · 25

L

Lokal förhandling · 42
Lärlingens skyldigheter · 79
Lärlingsnämnd · 81
Lönebestämmelser · 9
Lönespecifikation · 28
Löneutbetalning vid sjukdom · 28

M

Månadslön · 10, 27, 68

O

OB-ersättning · 6
Ogiltighet av överenskommelse · 39
Ogiltigt åtagande · 39
Otjänlig väderlek · 20

P

Permission · 19
Permitteringslön · 21
Personalbod · 38
Premieackord · 10
Preskription · 47
Prislistenämnd · 45

R

Regionala skyddsombud · 39
Reseersättning och traktamente · 22
Resekostnadsersättning · 22
Riksskiljenämnd · 45
Riskfyllda arbeten · 38
Rätt till ledighet och permission · 19

S

semesterersättning · 68
Semesterlön · 68
Sjuklön · 15
Skyddsombud · 39

T

Tidlön · 9
Tillträde till arbetsplatsen · 39
Traktamente · 23, 24
Tvisters handläggning · 41

U

Ungdoms- och vuxenutbildning · 77
Utbetalning av ackordspremie · 27
Utbetalning av lön · 27
Utbetalning av semesterlön · 69
Utbildning · 64, 76, 77
Utbildningsbok · 77

V, W

Verktyg · 37
Viss frånvaro och ledighet · 15
Väntpengar · 28

Y

Yrkesprov - yrkesbevis · 79
yrkesprovskommitté · 81
Yrkesutbildningsavtal · 74

Ö

Övertidsarbete · 7
Övertidstillägg · 7



Har du frågor om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring?
Vänd dig till Avtalat - bolaget som ägs gemensamt av LO, PTK
och Svenskt Näringsliv. Läs mer på avtalat.se.