



ÖVERENSKOMMELSE

Glasbranschföreningen och
Svenska Byggnadsarbetareförbundet

AVTAL 2016

Överenskommelse

Mellan

Glasbranschföreningen

Och

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Glasmästeriavtalet

Parterna tecknar härmed överenskommelse kring följande.

Avtalsperioden: omfattar perioden den 1 april 2016 till och med den 30 april 2017.

Avtalsvärdet är: det totala avtalsvärdet är fastställt till 2,38 procent för en trettonmånaders period, det totala avtalsvärdet motsvarar 2,2 procent under en tolv månaders period.)

Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 4,50 kronor per timme alternativt 783 kronor per månad. Grundlön höjs med 3,50 kronor och utges med 152,50 kronor per timme alternativt 26535 kronor per månad.

Parterna är ense att arbetstidsförändringarna och förändringen i yrkesutbildningsavtalet är ett framtidspaket för glasbranschen.

Avtalet löper med sedvanlig uppsägningstid som följer av
Glasmästeriavtalets 13§.

Denna överenskommelse har upprättats i två (2) likalydande
exemplar av vilket respektive organisation har fått varsitt.

Stockholm den 21 april 2016

Ingrid Clementson
Glasbranschföreningen

Torbjörn Hagelin
Sv. Byggnadsarbetareförbundet

Erik Haara
Glasbranschföreningen

Roger Johansson
Sv. Byggnadsarbetareförbundet

Magnus Wedberg
Förhandlingsdelegationen
Glasbranschföreningen

Görgen Zilén
Sv. Byggnadsarbetareförbundet

§ 2 Arbetstid

Arbetstidslagen gäller, med nedanstående tillägg.

b) Den ordinarie arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstiden förlägges mellan klockan 06.30 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 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

Svenska Byggnadsarbetareförbundet har ingen erinran mot att arbetstid och raster vid samma företag förlägges till skilda tider för arbetstagare på byggen och för övriga arbetstagare.

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 skall vara skriftlig och kan vara tidsbegränsad eller 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 mellan 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.

NY PARAGRAF: 2§ d.)

Arbetstidsförläggning mellan klockan 22.00 och 05.00

Arbetsgivaren och lokalavdelningen kan för enskild arbetsplats eller del av arbetsplats träffa överenskommelse om arbetstidsförläggning mellan 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.

Ny paragraf 2§ e.) Obekväm arbetstid (OB)

OBEKVÄM ARBETSTID (OB)

Obekväm arbetstid är de tidsperioder som nedan anges och de ersätts per timme, med de procentsatser som anges nedan.

OB-ersättning utges inte vid övertidsarbete

OB morgon: måndag-fredag kl. 05-06.30 = 20% av ordinarie timlön

OB kväll: måndag – fredag kl. 18-22 = 40% av ordinarie timlön

OB helg, natt: lördagar, söndagar, helgdagar samt nattarbete 22-05: 70% av ordinarie timlön

--

Följdändringar i alfabetiska numreringen i paragraf 2§.

2§ 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.

Följdändringar i alfabetiska numreringen i paragraf 2§.

§3 LÖNEBESTÄMMELSER

a) Tidlön fr o m 1 april 2016

Grundlön kr/timme 152:50

Utgående lön höjs med kr / timme 4:50

Utgående lön höjs med kr / månad 783:00

§3 **LÖNEBESTÄMMELSER**

f) **Särskilda bestämmelser för ackordsarbete**

f 1) Ackordsformer

Löneformen består av en fast och en rörlig del.

1 april 2016

Den fasta delen utgörs med kr 93:50

Den rörliga delen utgörs med kr 47:00

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 april 2016 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 § 2 a) + 12%

- Garanterad lägsta lön under perioden är (1,3 x rörlig del) + fast del
- Reglering av lön mot utbetalningsnivå ska ske vid första lämpliga mätningstillfälle
- Om enighet mellan arbetsgivare och arbetstagare ej kunnat uppnås gäller följande:
Garanterad lägsta lön är (1,3 x rörlig del) + fast del

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

Anmärkning

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

f 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 x rörlig del) + fast del.

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

§ 4 Viss frånvaro och ledighet

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 under någon tid 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, skall han erhålla permission för den tiden.

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

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

Med "bibehållen lön" avses utgående lön.

Protokollsanteckning till g 2

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

§ 6 Reseersättning och traktamente

- Arbete utanför verkstaden

c) Överenskommelse om användande av egen bil i tjänsten

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

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

c 1) Tillämpningsområde

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

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

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

Om egen bil används i tjänst räknas tjänsteresan från bostaden.

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

§ 7 Utbetalning av lön m m

Nytt moment: 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.

Följdänring i alfabetisk numrering följer.

§ 12 Tvisters handläggning

b) Lokal förhandling

b 3) Tvist om giltigheten av uppsägning m m

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

Protokollsanteckning

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

Protokollsanteckning – särskilt kring uppsägning

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

c 3) Tvist om giltigheten av uppsägning m m

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

d) Arbetsdomstolen

d 3) Tvist om giltigheten av uppsägning m m

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

ARBETSGRUPP: LÖNEMODELL FÖR GLASBRANSCHEN

Inför avtalsrörelsen 2016 hade såväl Glasbranschföreningen som Byggnads yrkanden kring lönemodell för glasbranschen. Glasbranschföreningen yrkade på individuell lönesättning och Byggnads yrkade förändringar i ackordsreglerna i kollektivavtalet. Parterna konstaterade i förhandlingarna att frågorna om vilken lönemodell som är bäst för glasföretagen och glasarbetarna nu och i framtiden, bör diskuteras och analyseras än mer. Parterna är ense om att Glasmästeriavtalet ska vara ett kollektivavtal som har en lönemodell som såväl företag som medarbetare tycker är användbar och det ska vara en modell som håller även om 5 år och om 10 år.

Parterna är därför ense om att tillsätta en arbetsgrupp som ska arbeta under innevarande kollektivavtalsperiod. Arbetet ska slutredovisas senast den 20 januari, det året kollektivavtalet löper ut. Arbetet ska redovisas genom att båda delegationer träffas och tar del av arbetets resultat.

Arbetsgruppen ska titta på frågor såsom:

- Hur ser lönemodellen ut i glasbranschen idag? Vad är bra resp dåligt med det?
- Hur är konstruktionen på glasföretagen idag?
- Vad är viktigt vid lönesättning:
 - o för företagen?
 - o för medarbetarna?
- Vad är medarbetarna och Byggnads oro vid individuell lönesättning?
- Vad är företagen och GBFs oro vid ackordslöner?
- Finns det exempel från andra branscher som varit framgångsrika som parterna kan ta del av och hämta inspiration från?
- Vad säger forskningen och rapporter kring lönemodeller?

Arbetet leds av två projektledare: en från Byggnads kansli och en från GBFs kansli.

I arbetet ska förutom projektledarna ingå 1-3 representanter från ömse sidor: antalet representanter ska vara jämnt på båda sidor.

YRKESUTBILDNINGSAVTALET

Under följande rubrik är parterna ense om följande förändring:

Yrkesutbildningsavtal för glasmästeribranschen

Parternas gemensamma synsätt vid upprättande av detta avtal

” Yrkesutbildningsavtalet syftar också till att säkerställa branschens kompetens och kompetensförsörjning. Konkurrenskraftiga anställningsvillkor skapar förutsättningar för en god rekryteringsbas. Yrkesutbildningen till glasgesäll 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§.”

Parterna ska träffas med lärlingsnämnden i arbetsgrupp senast den 20 januari 2017 för genomgång av de nya utbildningsplaner som tagits fram och för genomgång av de förändringar i Yrkesutbildningsavtalet samt ev. anvisningar och råd som behövs.

REVIDERINGAR I AVTALET

FÖRÄLDRALÖN TAS BORT – ERSÄTTS OM INFO OM FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING
DVS. DEN PROTOKOLLSANTECKNING SOM FINNS

S.39 KRING LAGTEXTER – tas bort