

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Glasoverenskomsten

Nedennævnte parter har dags dato i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Glasoverenskomsten for en 3-årig periode fra 1. marts 2020.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger samt for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af statens forligsmand. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen. Medmindre andet da aftales, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

Der er mellem parterne i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om pension af sygeferiegodtgørelse
2. Protokollat om grøn omstilling i glarmesterfaget
3. Protokollat om medarbejdere på folkepension
4. Protokollat om søgnehelligdays-/feriefridagsbetaling og den lokale lønforhandling
5. Protokollat om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse + bilag 1
6. Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
7. Protokollat om pension til elever
8. Protokollat om 2 x 2 kurser
9. Protokollat om opsigelse under sygdom
10. Protokollat om frihed til barns 2. sygedag og lægebesøg
11. Protokollat om udvalgsarbejde vedrørende rådighedsvagt
12. Protokollat om oremærket forældreorlov
13. Protokollat om refusion ved forældreorlov
14. Protokollat om bidrag til Glarmesterfagets Udviklingsfond
15. Protokollat om løn under sygdom, barns sygdom, barsel mv.
16. Protokollat om lønforhold
17. Protokollat om særlig opsparing til elever
18. Protokollat om ansættelsesbeviser
19. Protokollat om arbejdsgruppe om arbejdstid
20. Protokollat om Byggeriets Arbejdsmiljøbus
21. Protokollat om den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet
22. Protokollat om styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde
23. Protokollat om arbejdsmiljøuddannelsesordning
24. Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen
25. Protokollat om konsekvens på elevafsnittet af ny ferielov pr. 1. september 2020
26. Protokollat om seniorordning
27. Protokollat om månedsviis lønudbetaling
28. Protokollat om overgang til den nye ferielov
29. Protokollat om ændring af feriebestemmelserne
30. Protokollat om overarbejde for elever
31. Protokollat om lønudbetaling
32. Protokollat om udvalg om prislisten
33. Protokollat om redaktionelle ændringer

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

A handwritten signature in black ink, reading "Ralle Briggard". The signature is written in a cursive, flowing style.

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 1

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

**om
pension af sygeferiegodtgørelse**

Når virksomheder udbetaler sygeferiegodtgørelse, jf. overenskomstens § 35, skal der beregnes pensionsbidrag af sygeferiegodtgørelsen. Såvel virksomhed som medarbejdere skal betale pension af sygeferiegodtgørelsen. Da medarbejderen ikke får udbetalt løn, er der ikke noget at trække medarbejderens bidrag i.

På den baggrund har parterne aftalt, at medarbejdernes bidrag fratrækkes medarbejderens sygeferiegodtgørelse.

Der er enighed om følgende tekst indskrives som nyt stk. 4 i § 18:

”Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Arbejdsgiverens og medarbejderens bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.”

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Følgigt Fælles Forbund



GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 2

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

grøn omstilling i glarmesterfaget

Virksomhederne i glarmesterfaget kan spille en rolle i den grønne omstilling. Virksomhederne og deres medarbejdere vil i den kommende overenskomstperiode skulle levere løsninger, der understøtter og muliggør den grønne omstilling inden for følgende overordnede områder:

- Bæredygtigt byggeri
- Energieffektivt byggeri
- Cirkulær økonomi med genbrug og genanvendelse
- Klimasikring

Ikke mindst arbejdet i de af regeringen nedsatte klimapartnerskaber vil stille nye krav til kompetencer, produktions- og arbejdsprocesser samt strategi for bæredygtigt byggeri samt en lignende strategi for cirkulær økonomi stiller nye krav til fagets processer og produkter.

Parterne er derfor enige om i fællesskab at arbejde med kortlægning af behov for nye kompetencer og nye incitamenter, der kan understøtte branchens arbejde med grøn omstilling.

Forslagene fra Klimapartnerskabet for bygge- og anlægsprocessen peger helt konkret på følgende forslag:

- Tort byggeri og tørre materialer som vil nedsætte behovet for udtørring.
- Eldrevne maskiner, værktøj og el-opvarmning som vil nedsætte forbruget af diesel.
- Begrænse materialespild og dermed formindske affaldsmængden.
- Bedre planlægning, logistik og inddragelse af medarbejderne vil skabe mindre kørsel med både folk og materialer, og vil kunne formindske byggetiden.

Disse forslag vil således stå i centrum for det samarbejde, der skal foregå mellem ledelse og medarbejdere for at sikre en grøn omstilling i byggeprocessen. Dette samarbejde vil kunne understøttes af økonomiske incitamenter for virksomhed og medarbejdere i forhold til at nå konkrete mål.

Parterne vil understøtte dette samarbejde i virksomhederne.

Parterne er tillige enige om at samarbejde om aktiviteter i en kommende erhvervsklynge for Byggeri og Anlæg, der forventes etableret fra 1. januar 2021 på baggrund af basisfinansiering fra Erhvervsministeriet samt Uddannelses- og Forskningsministeriet. Erhvervsklynge for Byggeri og Anlæg vil som et af sine centrale fokusområder skulle arbejde med projekter og udviklingsaktiviteter inden for bæredygtigt byggeri og grøn omstilling.

Parterne er tillige enige om lobende at samarbejde om innovation og udvikling af løsninger, der placerer glarmesterfaget centralt som leverandør af løsninger, der understøtter den grønne dagsorden. Dette for at styrke den danske ambition om grøn omstilling og for at gøre den grønne omstilling til en dansk styrkeposition såvel nationalt som internationalt.

Aftalen skrives ind som et protokollat i overenskomsterne.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Egent Fælles Forbund

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pelle 12', written over the text 'For Egent Fælles Forbund'.

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 3

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

**om
medarbejdere på folkepension**

Parterne er enige om, at som ny § 56 indsættes følgende:

Medarbejdere på folkepension

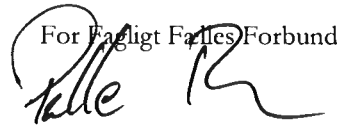
For at give medarbejdere, som er på folkepension, mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet ved at arbejde i begrænset omfang eller arbejde lejlighedsvis, kan der indgås en skriftlig individuel aftale mellem virksomheden og medarbejderen om denne ansættelsesvilkår, herunder om følgende:

Nedsættelse af arbejdstiden

Medarbejderen kan træffe valg om at undlade indbetaling til pension, således at virksomhedens bidrag i stedet løbende udbetales som løn.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund


GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 4

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

søgnehelligdags-/feriefridagsbetaling og den lokale lønforhandling

Parterne har er enige om, at overenskomsterne indeholder følgende muligheder for frihed med betaling fra søgnehelligdags- og feriefridagskontoen:

- Søgnehelligdage
- Feriefridage
- Borneomsorgsdage,
- Overenskomstmæssige fridage
- Seniorfridage (for medarbejdere der opfylder betingelserne herfor)
- Fravær i forbindelse med barns 2. sygedag og barns lægebesøg.

Der er endvidere enighed om, at de lokale parter kan aftale, at bidrag til søgnehelligdags- og feriefridagskontoen kan udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Hvis en medarbejder vælger ikke at benytte hele søgnehelligdags- og feriefridagsbidraget på én eller flere af de ovennævnte dage, udbetales det resterende søgnehelligdags- og feriefridagsbidrag løbende sammen med medarbejderens løn; dog maksimalt den i overenskomstperioden aftalte regulering af bidraget, dvs. det bidrag, som overstiger 9,90 %.

Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Øvrige bidrag fra søgnehelligdags- og feriefridagskontoen (dvs. bidrag op til 9,90 %) udbetales under de hidtil gældende betingelser.

Parterne er enige om, at bidraget til søgnehelligdags- og feriefridagskontoen fortsat indeholder feriegodtgørelse af opsparingen – også selvom beløbet udbetales løbende sammen med lønnen.

Parterne har som følge heraf aftalt at § 37, stk. 1 ændres til følgende:

Opsparing

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens søgnehelligdags- og feriefridagskonto 9,9 % af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmæssige sygeløn.

Søgnehelligdags- og feriefridagskontoen anvendes til at betale søgnehelligdage, feriefridage, borneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, seniorfridage (for medarbejdere der opfylder betingelserne herfor) samt fravær i forbindelse med barns 2. sygedag og barns lægebesøg.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1 % af den ferieberettigede løn til i alt 10,90 %.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2021 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1 % af den ferieberettigede løn til i alt 11,90 %.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2022 indgår, stiger sognehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1 % af den ferieberettigede løn til i alt 12,90 %.

Feriegodtgørelse af sognehelligdags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

2. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til sognehelligdags- og feriefridagskontoen i forbindelse med sit frie valg, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag af det, der overstiger 9,9 %, løbende sammen med medarbejderens løn, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.
3. Virksomheden og medarbejdere kan aftale, at bidraget til sognehelligdags- og feriefridagskontoen, som overstiger 5,9 %, løbende kan udbetales sammen med lønnen.”

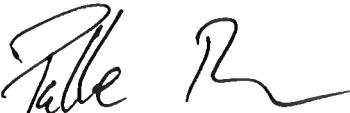
Som følge af ovenstående aftale ændres nuværende § 37, stk. 2 til følgende:

Betaling

2. Den henlagte opsparing udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte sognehelligdag, feriefridag, seniorfridag mv. og dels som en restbetaling.”

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 5

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse

Parterne har aftalt, at protokollat om behandling af personoplysninger erstattes med følgende:

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomsterne og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om, at det ved gennemførelse af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis om behandling, herunder indsamling, opbevaring og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte, herunder også overenskomsternes bestemmelser om fremlæggelse af relevante baggrundsoplysninger.

Parterne har indgået en aftale om anonymisering i forbindelse med udlevering af relevante baggrundsoplysninger, som optrykkes som protokollat i overenskomsten. Bilag 1 til overenskomstaftalen 2020.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 6

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne er enige i det hensigtsmæssige i, at efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere styrkes. Intentionen med efteruddannelse er at understøtte adgangen til at få et nyt job.

Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelse bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i perioden for opsigelsesvarslet, er det parternes ønske at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udlobet af ansættelsesforholdets ophor

På den baggrund er parterne enige om at nedsætte et udvalg, der skal se på mulighederne for, at virksomheder i forbindelse med medarbejders afskedigelse – og med støtte fra Glarmesterfagets Udviklingsfond – kan lade fratrådte medarbejdere gennemføre uddannelse også efter udlobet af opsigelsesperioden.

I forlængelse heraf opfordre parterne regeringen og Folketinget til at etablere rammer, der gør det muligt, at yde støtte fra en uddannelsesfond til uddannelse for opsagte medarbejdere efter udlobet af opsigelsesperioden på tilsvarende vis, som støtte kan gives til beskæftigede medarbejdere i uddannelse.

Ligeledes opfordrer parterne bestyrelsen for Glarmesterfagets Udviklingsfond til at etablere mulighed for, at fonden vil kunne understøtte en sådan ordning.

Nedenstående er derfor betinget af, at Glarmesterfagets Udviklingsfond vil blive i stand til at udbetale direkte til medarbejderen.

Hvis folketinget og regeringen imodekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, hvis der skabes mulighed for, at Glarmesterfagets udviklingsfond kan understøtte en sådan ordning, og hvis fonden kan udbetale direkte til medarbejderne, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft:

Medarbejdere der afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har efter fratrædelse mulighed for kursusdeltagelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) Efter 6 måneders anciennitet i virksomheden, har den opsagte tidligere medarbejder – umiddelbart efter fratrædelsen, jf. nedenfor, – ret til to ugers frihed til efter- og videreuddannelse med støtte fra Glarmesterfagets Udviklingsfond.*
- b) Der skal være søgt og modtaget tilsagn fra Glarmesterfagets Udviklingsfond om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udlobet af opsigelsesperioden med mindre, at opsigelsesvarslet for den enkelte medarbejder er kortere end to uger.*

Er der tale om et kortere opsigelsesvarsel end to uger, skal tilsagnet fra Glarmesterfagets Udviklingsfond tilgå ansøgeren senest to uger efter, opsigelsesvarslet er givet.

Der kan være tale om et eller flere kurser.

- c) Den pågældende tidligere medarbejder er fortsat arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Glarmesterfagets Udviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*

- d) *Efteruddannelseskurserne med støtte fra Glarmesterfagets Udviklingsfond skal være gennemført og afsluttet senest tre måneder efter ansættelsesforholdets ophor.*
- e) *Støtten fra Glarmesterfagets Udviklingsfond til deltagelse i kursusforløb efter fratrædelse til enhver tid udgør samme beløb pr. time som Glarmesterfagets Udviklingsfond maksimalt udbetaler til støtte ved kursusdeltagelse for medarbejdere i et ansættelsesforhold.*

Der er enighed om, at parternes udvalgsarbejde skal være afsluttet senest med udgangen af 2020.

Glarmesterfagets Udviklingsfond kan beslutte, at anciennitetskravet på 6 måneder nedsættes til 3 måneder.

Hvis den nye lovgivning, og hvis der er dækning i Glarmesterfagets Udviklingsfond falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de mellem parterne aftalte overenskomster. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 7

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

pension til elever

Parterne er enige om, at elever omfattet af overenskomsten gives ret til pension, når eleven er fyldt 18 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.

I elevens 18. og 19. år udgør bidragssatserne henholdsvis 4 % fra virksomheden og 2 % fra eleven, i alt 6 %.

Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen, jf. kapitel 20, § 8.

Med virkning fra den måned, hvor eleven fylder 20 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde, gælder de satser, som er aftalt i overenskomsten for svende/voksne medarbejdere.

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elevers pension finansieres af AUB gennem de igennem denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB.

Refusionen gennem AUB bør gælde for elever, hvor der er pligt til at betale overenskomstmæssig pension til eleven. Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttrædelse i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forøget fra 4 % henholdsvis 2 % til 8 % henholdsvis 4 %, i alt 12%, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for de 18- og 19-årige elever.

Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forøgede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, det vil sige arbejdsgiverbidraget på 8%.

Elever

Som følge af ovenstående aftale ændres elevafsnittet § 8, 1. afsnit følgende:

”Elever bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 18 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.”

I § 7, 2. afsnit ændres ”20” til ”18”.

Som nyt i §7 indsættes følgende:

”Bidragssatserne til pensionsordningen fremgår af § 18.”

Pension

I § 18 stk. 1 udgår ”og elever, der er fyldt 20 år”

Som nyt § 18, stk. 5-8 indsættes følgende:

Stk. 5:

"Virksomheden betaler pension for elever, når de er fyldt 18 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde. I elevens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4% for virksomheden og 2% for eleven, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen til elever.

Stk. 6:

Elever der indgår en uddannelsesaftale, inden de fylder 18 år, vil være omfattet af forsikringsordningen i elevafsnittet § 9, indtil de er pensionsberettigede.

Stk. 7:

Elever der er over 18 år, og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet den fornødne anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Stk. 8:

Satsen i stk. 5 forhojes til satserne for svende/voksne medarbejdere, såfremt pensionsbetalingen for de 18- og 19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i elevafsnittet § 9 bortfalder samtidig. Parterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden."

Denne aftale træder i kraft den 1. september 2020.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 8

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

2 x 2 kurser

Parterne er enige om, at et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Parterne er derfor enige om at § 52, stk. 4 udgår.

Som erstatning for ovenstående indsættes som ny § 53 (de efterfølgende paragraffer rykkes):

”§ 53 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes et kursus af 2 x 2 dages varighed.

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Efter aftale med virksomheden kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den tilsvarende frihed.

Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.”

Parterne er endvidere enige om at 3F forestår afregning af indtægtstab og transportudgiften til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten, og at 3F får dækket disse udgifter, samt udgifterne til underviser og konferencested og tilskud til administration af udbetalingerne til medlemmerne.

3F og Glarmesterlauget træffer nærmere aftale om retningslinjerne for fondsrefusion til forbundet og om betaling af et beløb som indeholder de driftsomkostninger der er forbundet med administrationen af ordningen.

Parterne optrykker nærværende protokollat som bilag i overenskomsten.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 9

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

opsigelse under sygdom

Parterne er enige om, at § 30 tilføjes et nyt stk. 7:

Stk. 7. Opsigelse under sygdom

"Medarbejdere med 4 måneders anciennitet, der er uarbejdsdygtige på grund af sygdom, kan ikke opsiges inden for de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom."

Der er enighed mellem parterne om, at de almindelige regler/principper om dokumentation af uarbejdsdygtighed fortsat gælder.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 10

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

frihed til barns 2. sygedag og lægebesøg

Der er enighed om at indsætte følgende som et nyt stk. 2 og 3 i § 34:

Stk. 2 Barns 2. sygedag

Hvis barnet forsat er sygt efter den første hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere en fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin sognehelligdags- og feriefridagsopsparing.

Stk. 3 Lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 1 måneds anciennitet i virksomheden har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Denne frihed afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin sognehelligdags- og feriefridagsopsparing. Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.”

I § 34 ændres overskriften til ”**Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg**”

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 11

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

udvalgsarbejde vedrørende rådighedsvagt

Parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal afklare, om der skal indgås en rammeaftale, der gør det muligt at udskyde hviledognet, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, og i bekræftende fald indgå den nødvendige rammeaftale om udskydelse af hviledognet samt aftale kompensation herfor.

Der er enighed om, at eventuel rammeaftale træder i kraft senest 1. januar 2021.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 12

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at følgende tilføjes som nyt stk. 3 i § 33:

”Forældreorlov (efter 1. juli 2020)

Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen, og de resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.”

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 13

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

refusion ved forældreorlov

Parterne er enige om, at virksomhederne kan søge om Glarmesterfagets Udviklingsfond for løn under forældreorlov for beløb, der overstiger 225,- kr. pr. time med virkning pr. 1. juli 2020.

3F og Glarmesterlauget træffer nærmere aftale om retningslinjerne for fondsrefusionen til virksomhederne, idet der dog er enighed mellem parterne om, at den samlede refusion ikke kan overstige kr. 90.000 kr. i perioden fra 1. juli 2020 til 28. februar 2023, medmindre andet aftales.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 14

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

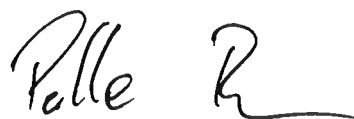
om

bidrag til Glarmesterfagets Udviklingsfond

Parterne er enige om, at bidraget til Glarmesterfagets Udviklingsfond øges fra 85 ore til 90 ore fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. maj 2020 indgår.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

A handwritten signature in black ink, consisting of the name 'Pelle' followed by a stylized 'R'.

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 15

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

løn under sygdom, børns sygdom, barsel mv.

Parterne er enige om, at maksimumssatserne vedrørende §§ 30, 31, 32 og 33 om

Løn under sygdom og tilskadekomst

Børns sygdom

Børns hospitalsindlæggelse

Barsel

Forhøjes fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

1. maj 2020 indgår, med 2,50 kr.

1. januar 2021 indgår, med 2,50 kr.

1. marts 2022 indgår, med 2,50 kr.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 16

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

lønforhold

Mindstebetalings- og Minimallønssatser

Parterne er enige om, at mindstebetalingsatsen/minimallønssatsen forhojes fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. maj 2020 indgår med 2,50 kr.
- 1. januar 2021 indgår med 2,50 kr.
- 1. marts 2022 indgår med 2,50 kr.

Satser vedr. forskudt tid

Følgende satser vedrørende forskudt tid forhojes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge hvori

- 1. maj 2020 indgår med 1,6 %
- 1. januar 2021 indgår med 1,6 %
- 1. marts 2022 indgår med 1,6 %

Elever

Der er enighed om, at elevsatserne forhojes fra begyndelsen af den lønningsuge hvori

- 1. maj 2020 indgår med 1,7 %
- 1. januar 2021 indgår med 1,7 %
- 1. marts 2022 indgår med 1,7 %

Akkordudbetaling og -fors kud

Følgende satser i Glasoverenskomsten vedrørende akkordudbetaling og –fors kud forhojes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge hvori

- 1. maj 2020 indgår med 2,50 kr.
- 1. januar 2021 indgår med 2,50 kr.
- 1. marts 2022 indgår med 2,50 kr.

Priskuranterne og minutfaktor

Der er enighed om, at de mellem parterne gældende priskuranter forhojes fra begyndelsen af den lønningsuge hvori

- 1. maj 2020 indgår med 2,1 %
- 1. januar 2021 indgår med 2,1 %
- 1. marts 2022 indgår med 2,1 %

Prislisten nulstilles ved revision pr. 1. maj 2020.

Sognehelligdags- og feriefridagsbetaling og særlig opsparing til funktionærlignende ansatte

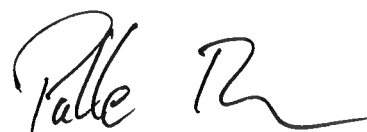
Med virkning fra den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, hæves forskudsbeløbene til 1.300 kr. for voksne medarbejdere og 700 kr. til ungarbejdere pr. dag.

Sognehelligdagsopsparingen og særlig opsparing til funktionærlignende ansatte forhojes fra begyndelsen af den lønningsuge hvori

- 1. maj 2020 indgår med 1,0%
- 1. januar 2021 indgår med 1,0%
- 1. marts 2022 indgår med 1,0%

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 17

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

særlig opsparing til elever

Parterne er enige om, at der indføres følgende bestemmelser i overenskomsternes elevafsnit:

Særlig opsparing

For elever, der er ansat i henhold til overenskomsterne mellem nedenstående parter, oprettes en særlig opsparingsordning, hvortil arbejdsgiveren betaler følgende beløb:

- Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, 1 % af den ferieberettigede løn.
- Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2021 indgår, 2 % af den ferieberettigede løn
- Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2022 indgår, 3 % af den ferieberettigede løn

Feriepenge indgår i beløbet.

Udbetaling

Beløbet udbetales til medarbejderne sammen med lønnen for december måned. Efter aftale kan beløbet i stedet indbetales på elevens pensionskonto, i det omfang, der er etableret en sådan efter overenskomstens bestemmelser.

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 18

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

ansættelsesbeviser

Parterne er enige om, at i standardblanketterne for ansættelsesbeviser ændres ”cpr-nr.” til ”fodselsdato”.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

A handwritten signature in black ink, consisting of the name 'Palle' followed by a stylized 'R'.

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 19

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

arbejdsgruppe om arbejdstid

Arbejdsgruppe

Parterne er enige om, at der mellem 3F og Glarmesterlauget nedsættes en paritetisk sammensat arbejdsgruppe i overenskomstperioden, der blandt andet med udgangspunkt i afsagte voldgiftskendelser skal udarbejde en fælles praktisk vejledning om forståelsen og anvendelsen af overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, (primært reglerne om forskudt arbejdstid og varierende ugentlig arbejdstid) men også overenskomstens øvrige arbejdstidsbestemmelser.

Parterne er enige om i fællesskab at udbrede viden om eksisterende bestemmelser i forhold til medarbejdere, kunder og virksomheders behov, og samtidig enige om at fremme hurtig sagsbehandling ved forsøgsordninger.

Arbejdet skal være påbegyndt i 2. halvår 2020 og tilstræbes afsluttet inden 1. januar 2022.

Parterne udarbejder i fællesskab et kommissorium for arbejdsgruppen umiddelbart efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2020.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 20

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

Byggeriets Arbejdsmiljøbus

Parterne er enige om, at følgende aftale indsættes som protokollat i overenskomsten:

Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) er en fælles mobil konsulenttjeneste, som har til formål at formidle god arbejdsmiljøpraksis og viden om udvikling af godt arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer til byggepladser og til byggevirksomhederne og deres ansatte. BAM-BUS er normeret med ti fuldtidskonsulenter og en direktør.

Videntjenesten for bygherrer og rådgivere skal medvirke til at udbrede viden til aktorerne i planlægningsfasen om værdiskabelse i byggeprocesserne gennem en god arbejdsmiljøindsats.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 12 ore pr. time, og at midlerne hentes i Glarmesterfagets udviklingsfond.
- at BAM-BUS skal styrke sin videnopsamling samt sikre en formidlingsindsats gennem relevante kanaler, for derigennem at synliggøre gode og anvendelige forslag og løsninger på branchens problemer til en bredere kreds af virksomheder, medarbejdere og organisationer. Formidlingsindsatsen skal tænkes sammen med BFA Bygge og Anlæg samt medierne Under Hjelmen (avis, web og podcast)
- at BAM-BUS fortsat skal fungere som en konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser.

Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til overenskomstperiodens udlob.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 21

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet

Arbejdstilsynets indsats på bygge- og anlægsområdet skal styrkes for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Et centralt omdrejningspunkt heri er, at Arbejdstilsynet forer tilsyn med alles forpligtelser efter Arbejdsmiljøloven.

Parterne er enige om at indgå ny dialog med Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet om en strategi eller en flerårig handleplan for bygge- og anlægsområdet. Strategien/handleplanen skal sætte retning, følge branchemålene og adressere de største udfordringer inden for bygge- og anlægsområdet, så den medvirker til at styrke indsatsen på arbejdsmiljøområdet i branchen.

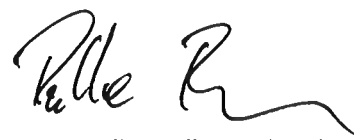
I den kommende dialog skal det nærmere afdækkes, hvilke indsatsområder der skal indgå i en kommende strategi/handleplan.

Parterne er enige om, at følgende bor adresseres i strategien:

- Ordnete forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering
- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og bygherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal fore tilsyn med, at hver af aktorerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte. Initiativer bor fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parter når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet
- Opretholdelse og styrkelse af viden og kompetencer i Arbejdstilsynet. Som led i udvikling af udmontning af strategien/handleplanen, og at denne får den tilsigtede virkning, skal viden og kompetencer i Arbejdstilsynet på bygge- og anlægsområdet opretholdes og styrkes, og der skal tages strategisk stilling til, hvordan det skal ske.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 22

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde

Parterne er enige om vigtigheden af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne.

Et af kravene i lovgivningen er, at virksomhederne og de ansatte skal samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder af en vis størrelse gores dette gennem en arbejdsmiljøorganisation.

Parterne vil igangsætte et udvalgsarbejde, der skal kortlægge muligheden for fælles aktiviteter og dermed skabe opmærksomhed om følgende lovgivningsmæssige krav:

- Etablering af arbejdsmiljøorganisation i virksomheder, hvor dette er påkrævet
- Den obligatoriske uddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen
- Den supplerende uddannelse (2 dage det første funktionsår og 1½ dag hvert efterfølgende funktionsår)
- Arbejdsmiljøorganisationens opgave med både de *strategiske* og *operationelle* opgaver som følger af reglerne om samarbejde om arbejdsmiljø
- Den årlige arbejdsmiljødroftelse i alle virksomheder

Finansiering af ovenstående aktiviteter kan eventuelt ske gennem Glarmesterfagets udviklingsfond.

Parterne er enige om, at såfremt der sker eventuelle ændringer på lovgivningens side, optages nye droftelser mellem parterne med henblik på en revision af protokollatet.

Såfremt parterne er enige om det, kan det besluttes, at initiativer iværksættes i overenskomstperioden.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 23

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

arbejdsmiljøuddannelsesordning

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden skal igangsætte et udvalgsarbejde, der skal kortlægge muligheden for etableringen af en fælles uddannelsesordning, der udbyder bygge- og anlægsrettet arbejdsmiljøuddannelse.

Udvalgsarbejdet skal afsøge mulighederne for etablering af en uddannelsesordning, og skal i den forbindelse se på:

- kundegrundlag – henholdsvis for
 - o den obligatoriske 3 dages uddannelse
 - o den frivillige 2 dages uddannelse (inden for de første 12 måneder)
 - o den frivillige 1½ dages uddannelse (hvert følgende år)
- krav fra og udgifter til Dansk Evalueringsinstitut til uddannelsen og undervisere
- organisering, administration og økonomien i afvikling af uddannelsen, herunder afsøge mulighederne for, at finansiering af ordningen kan ske gennem Glarmesterfagets Udviklingsfond.
- om uddannelsesordningen eventuelt kan kobles til Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 24

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen

Overenskomstparterne er enige om, at det som led i at undgå mangel på kvalificeret arbejdskraft er relevant at fokusere på øget kompetenceudvikling af medarbejderne i branchen.

Der er behov for at øge uddannelsesindsatsen bredt i branchen, det gælder både i forhold til at styrke medarbejdernes almene kompetencer, at få flere ufaglærte til at uddanne sig til faglærte, samt at give de faglærte i branchen mulighed for at uddanne sig på videregående niveau inden for branchen.

Øget digitalisering og ny teknologi samt den grønne omstilling stiller i nogle situationer nye krav til medarbejdernes kompetencer. Det er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst, at medarbejderne har de rette og tidssvarende kompetencer. Samtidig er det væsentligt for medarbejdernes fastholdelse og udvikling af deres beskæftigelse, at de har mulighed for løbende relevant kompetenceudvikling.

Overenskomstparterne er på den baggrund enige om:

1. At sætte øget fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder også danskundskaber hos de udenlandske medarbejdere i branchen.
I nogle tilfælde er almene kompetencer afgørende for medarbejdernes efter- og videreuddannelse og tilpasning til nye arbejdsopgaver eller arbejdsgange som følge af digitalisering, ny teknologi eller den grønne omstilling. Manglende almene kompetencer er både et problem i forhold til udvikling og fastholdelse af medarbejdere.

Der kan søges om tilskud fra Glarmesterfagets Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU). Udbuddet af prækurser til Start Dansk skal undersøges med henblik på at vurdere, om prækurserne skal kunne udløse tilskud.

2. At ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau eller tage en AMU-kontraktuddannelse.

Parterne har en målsætning om en øgning af tilgangen til kontraktuddannelserne og erhvervsuddannelserne i overenskomstperioden.

Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejderne ret til realkompetencevurdering (RKV) efter nærmere aftale med virksomheden. Realkompetencevurderingen munder ud i en vurdering af, hvilken merit medarbejderen kan få i forhold til at gennemføre en voksen erhvervsuddannelse (EUV) eller AMU-kontraktuddannelse. Virksomheden og medarbejderen drøfter med udgangspunkt i vurderingen muligheden for et voksenlærlingeforløb eller relevant AMU-kontraktuddannelse. Der kan søges om støtte fra Glarmesterfagets Udviklingsfond til deltagelse i realkompetencevurdering.

3. At faglærte i bygge- og anlægsbranchen skal have bedre muligheder for at videreuddanne sig inden for branchen.

Parterne har en målsætning om en øgning af efteruddannelsesaktiviteten i overenskomstperioden.

Faglærte i bygge- og anlægsbranchen har med oprettelsen af to nye akademiuddannelser i byggeteknologi og byggekoordination fået mulighed for at uddanne sig videre på deltid. Desuden indeholder de to akademiuddannelser moduler i digitale byggeprocesser, som vil være væsentlige i takt med oget digitalisering af byggeriet. Der er dog fortsat behov for at udbrede kendskabet til værdien af de to uddannelser for medarbejdere og virksomheder.

Der kan søges om tilskud fra Glarmesterfagets Udviklingsfond til deltagelse i akademiuddannelsen i byggeteknologi og akademiuddannelsen i byggekoordination.

4. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at medarbejdere i branchen, selv kan søge tilskud i Glarmesterfagets Udviklingsfond.
5. Parterne er enige om at anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af Pensiondanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling.
6. For at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen er parterne enige om at etablere et opkvalificeringsteam. Teamet har til formål at understøtte opkvalificering af voksne gennem AMU-kontraktuddannelser eller som voksenlærlinge. Desuden skal teamet understøtte oget brug af AMU med særligt fokus på bæredygtighed, klimatilpasning og cirkulær økonomi. Teamet skal sikre koordinering af rekrutteringsindsatser på tværs af erhvervsskoler og faglige udvalg samt sikre samarbejde mellem AMU og EUD og sammenhæng til den eksisterende opsøgende indsats. Der afsættes ressourcer til en projektansættelse i overenskomstperiodens varighed fra Glarmesterfagets Udviklingsfond. Opkvalificeringsteamets indsats evalueres af parterne inden overenskomstperiodens udlob.
7. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at sætte fokus på overstående muligheder, fx ved
 - lobende målrettede informationsindsatser om mulighederne for at overkomme barrierer i form af manglende almene kompetencer, om loft af ufaglærte til faglært niveau som voksenlærlinge eller gennem AMU-kontraktuddannelser samt om videreuddannelsesmuligheder på akademisk niveau.
 - at markedsføre Pensiondanmarks efteruddannelsessite over for virksomheder og medarbejdere.

Drøftelserne mellem parterne finder sted inden udgangen af 2020. Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne, findes i Glarmesterfagets udviklingsfond.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 25

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

konsekvens på elevafsnittet af ny ferielov pr. 1. september 2020

Parterne er enige om, at de konsekvenser den pr. 1. september 2020 nye ferielov medfører på elevbestemmelserne i parternes overenskomst, bliver varetaget af og håndteret i det mellem parterne nedsatte udvalg for bearbejdning heraf.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 26

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

seniorordning

Overenskomstens §§ 54 og 55 afledes af en ny § 54

Stk. 1 Optjening

Op til 5 år for det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftligt aftale, at medarbejderen kan afholde seniorfridage, herunder antallet af seniorfridage, eller indgå aftale om reduktion af den ugentlige arbejdstid.

Stk. 2 Placering

Placering af seniorfridage eller ændring af den ugentlige arbejdstid sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Stk. 3 Betaling

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra sognehelligdags- og feriefridagskontoen, forudsat der er dækning på kontoen.

Stk. 4 Seniorordning fra 2017-overenskomsten

Medarbejdere der har indgået aftale om seniorordning, efter bestemmelsen i 2017-overenskomsten, for 1. marts 2020, kan frit vælge om de ønsker at fortsætte i den eller opsiges den.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 27

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

**om
månedsviis lønudbetaling**

Parterne er enige om, at § 21, stk. 2 ændres:

Eksisterende tekst ændres til følgende:

Ved votering om indforelse af månedsløn skal der blandt medarbejderne som er omfattet af nærværende overenskomst være et kvalificeret flertal på 51%.

Desuden tilføjes følgende to afsnit:

Lønperioden skal være afsluttet senest 5 bankdage for lønudbetalingen.

Parterne er enige om, at formålet med at lønperioden skal være afsluttet senest 5 bankdage for lønudbetalingen er, at der højst må være 5 bankdage mellem lønperiodens afslutning og lønudbetalingsdagen.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama


For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 28

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

overgang til den nye ferielov

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov (lov nr. 60 af 30. januar 2018) har parterne forhandlet nye feriebestemmelser.

Parterne er enige om, at de ændrede overenskomstbestemmelser gælder fra 1. september 2020, hvor den nye ferielov træder i kraft.

Indtil 1. september 2020 gælder overenskomstbestemmelserne fra OK2017 tillige med gældende ferielov.

Parterne er enige om at dette protokollat udgår ved næste overenskomstforhandling.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 29

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

ændring af feriebestemmelserne

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov (lov nr. 60 af 30. januar 2018) har parterne droftet implementeringen af den nye lov i Glasoverenskomsten.

På baggrund heraf er der opnået enighed om at ændre bestemmelserne i den eksisterende overenskomst som nedenfor anført.

I overenskomstens § 40 om funktionærlignende ansættelse tilføjes i stk. 6 ”og ferietillæg” efter ”ferie med løn”. Desuden tilføjes stk. 6 følgende nye afsnit:

”Feretillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, for ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie. Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. overenskomstens § 35, stk. 11 kan af virksomheden varsles til afvikling i opsigelsesperioden.”

I stk. 6 tilføjes: ”Feretillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.”

I § 35 om feriebestemmelser tilføjes følgende indledningsvist:

”Nedenstående regler om ferie gælder fra 1. september 2020 i forbindelse med den nye ferielovs ikrafttræden.”

Overenskomstens § 35, stk. 1, afsnit 1 og 2 om optjening af ferie ændres til følgende:

1. ”Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august)
2. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.”

Efter § 35, stk. 1, afsnit 4 tilføjes et nyt afsnit 5 med følgende ordlyd:

5. ”Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie afholdes i timer. En sådan aftale skal være skriftlig. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end fem uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage”

I overenskomstens § 35, stk. 2 om afholdelse af ferie ændres afsnit 1 til følgende:

6. ”Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udlob til kalenderårets udlob, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende kalenderår.”

Overenskomstens § 35 om afholdelse af ferie ændres stk. 3 til følgende:

4. "Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden)."

Overenskomstens § 35, stk. 3, afsnit 3 ændres til følgende:

6. "Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng."

I overenskomstens § 35, stk. 4 ændres første sætning til følgende "Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage."

Overenskomstens § 35 stk. 8 om kollektiv ferielukning og kollektiv ferielukning mellem jul og nytår ændres til:

"Kollektiv ferielukning

Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.

Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Hvis virksomheden ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger for virksomhedslukningen.

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en medarbejder, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie."

Overenskomstens § 35, stk. 9 om sygdom og ferie ændres til:

"Sygemelding før feriens begyndelse

Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes. Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis.

Når medarbejderen melder sig rask, skal det oplyses om medarbejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.

Sygemelding efter feriens begyndelse

En medarbejder, som bliver syg efter feriens begyndelse, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret (1. september til 31. august). En medarbejder, som ikke har været ansat i virksomheden hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis over for virksomheden.

Raskmelding under kollektiv lukning

Hvis en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under en kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.

Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.

Den ferie, som medarbejderen har været forhindret i at holde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.”

Overenskomstens § 35, stk. 11 om overførsel af ferie ændres til følgende:

”Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.

Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.

Aftale skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.

Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til bilag XX.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om feriehindringer er afskåret fra at holde ferie overføres op til 20 dages årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie holdes for anden ferie.

Ferie i det omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden. Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. foregående afsnit, kan dog for funktionærlignende ansatte varsles til afvikling i en opsigelsesperiode.”

I § 35, stk. 12 ændres ”optjeningsåret” til ”ferieåret (1. september til 31. august)”.

I § 35, stk. 13 ændres henvisningen til ”ferielovens § 25, stk. 2” til ”ferielovens § 20”. I samme stk. ændres ”optjeningsåret” til ”ferieåret”.

I § 35, stk. 13 ændres ”sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret 2017 følgende pr. arbejdsdage: til ”sygeferiegodtgørelse udgør i 2020 følgende pr. arbejdsdag:

	København	provinsen
Faglærte	198,40 kr.	182,90 kr.
Ikke-faglærte	173,00 kr.	175,40 kr.

Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2021 følgende pr. arbejdsdag:

	København	provinsen
Faglærte		
Ikke-faglærte		

Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2022 følgende pr. arbejdsdag:

	København	provinsen
Faglærte		
Ikke-faglærte		

Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2023 følgende pr. arbejdsdag:

	København	provinsen
Faglærte		
Ikke-faglærte		

De fastsatte beløb er pr. arbejdsdag og betalingen er baseret på en 5-dages uge.”

I overenskomstens § 35, stk. 13 tilføjes med følgende ordlyd:

”Pension af sygeferiegodtgørelse
Der henvises til § XX.”

Overenskomstens §35, stk. 14, 15, 16, 17, 18, 19 og 20 udgår og erstattes af en ny § 35, stk. 14 med følgende ordlyd:

”§ 35, stk. 14 indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og udbetaling

Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-Indkomst.

Medarbejderen kan på www.borger.dk/feriepenge se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales til medarbejderen senest ved første lønkontrol efter anmodningen dog tidligst en måned, for ferien begynder. Forudsat medarbejderen i tide har anmodet om udbetaling af feriegodtgørelsen.

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

- a. Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:
Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet eller framelder sig Det Centrale Personregister.
- b. Dødsfald:
Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.
- c. Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge:
Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage. Ved ferieårets udlob (31. august) kan det lokalt aftales, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 20 dage, som ikke er afholdt eller aftalt overført, udbetales for ferieafholdelsesperiodens udlob. Medarbejderen skal skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører ferie ud over 20 dage.
- d. Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt for ferieafholdelsesperiodens udlob, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udlob, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udlob

a. Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udlobet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udlobet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.

b. Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel:

Hvis en medarbejder er afskåret fra at holde ferie på grund af egen sygdom, orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udlobet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, kan feriegodtgørelsen udbetales til medarbejderen.”

Nugældende § 35, stk. 21 ændres til følgende:

”Uoverdragelighed

Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gores til genstand for retsforfølgning.”

I § 35, stk. 22 om forældelse af feriegodtgørelse erstattes første sætning ”Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 3 år efter udlobet af det ferieår, i hvilken ferien skulle være holdt” til ”Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udlobet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales”.

I § 35, stk. 24 indsættes ”lon under ferie og ferietillæg” efter ”feriegodtgørelse”.

I § 35, stk. 26 slettes ”med tilhørende feriekort”.

I §35, stk. 27, andet afsnit slettes ”Ved anbefalet skrivelse” og i tredje afsnit slettes ”feriekort eller”.

I § 35, stk. 28, 2. afsnit erstattes ”inden udgangen af det ferieår” til ”inden udgangen af ferieafholdelsesperioden”.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 30

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

overarbejde for elever

Parterne er enige om indfører en ny paragraf i elevafsnittet:

” §xx Overarbejde

Stk. 1. Elever, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere.

Stk. 2. Arbejdstiden for elever under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.

Stk. 3. Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

Stk. 4. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid betales efter det lontrin, eleven er placeret på, samt tillæg efter overenskomstens § 5.

Stk. 5. Elever, der udfører overarbejde betales udover lønnen; pension, SH-feriefridagsgodtgørelse samt 12½ % i feriegodtgørelse, og det udbetales til hovedferien.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 31

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

PROTOKOLLAT

om

lønudbetaling

§ 21 stk. 4 Lonsedlen

Lonsedlen med specifikation af den udbetalte løn, samt meddelelse om lønoverforslen skal senest torsdag udleveres eller sendes til medarbejderen.

Overført løn kan ikke ændres uden medarbejderens skriftlige godkendelse.

Ved lønudbetaling skal anvendes lonsedler, hvor følgende oplysninger som minimum er anført:

- Virksomhedens CVR-nummer
- Timelønsarbejde
- Akkordarbejde/overskud
- Overarbejde
- Løn under sygdom
- Ferie- og sognehelligdagsopsparing
- Ferieberettiget løn.
- AM Bidrag.
- A-Skat
- Korselsgodtgørelse
- ATP
- Pension
- Godtgørelse for ledighedsdage.
- År-til-dato-opgørelse
- samt øvrige forekommende lønbehandlingsoplysninger.
- Derudover skal lønspecifikationen indeholde relevante oplysninger om ferie- og feriefridags-regnskab.

Parterne er enige om at fremme at medarbejdernes indberetninger til ovenstående kan modtages elektronisk i kopi af medarbejderne, samt elektronisk indberetning af ugesedler skal indeholde mulighed for alle normale lønarter.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 32

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

om

udvalg om prislisten

Parterne er enige om

At der skal nedsættes et udvalg til opdatering af prislisten.

Kobenhavn, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama

A handwritten signature in black ink, consisting of the name 'Palle' followed by a stylized 'R' with a long horizontal stroke extending to the right.

For Fagligt Fælles Forbund

GLASOVERENSKOMSTEN

Nr. 33

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

P R O T O K O L L A T

**om
redaktionelle ændringer**

A) I elevafsnittet § 2 ændres teksten til følgende:

Uddannelsen varer fra 4 år og 2 måneder til 4 år og 8 måneder, inklusive grundforløbet, hvoraf grundforløbets 2. del udgør 16 skoleuger. Glarmesteruddannelsen har to specialer Alubygger og Glarmester. Skoleundervisningen i hovedforløbet varer 30 uger jf. uddannelsesbekendtgørelsen.

B) Baseret på protokollat fra overenskomstaftale i 1998 og afgørelse ved faglig voldgift FV2016.0198 flyttes § 5, stk. 6 til at efterfølge § 5, stk. 2. § 5 bliver fremover som følger:

”§ 5. Regler for over-, son- og helligdagsarbejde

Stk. 1. Overarbejdets påbegyndelse

Overarbejde skal regnes fra normal arbejdstids ophor til normal arbejdstids begyndelse på det pågældende værksted.

Stk. 2. Arbejdstid

Son- og helligdagsarbejde samt over- og natarbejde skal svendene være villige til, at udføre når det er nødvendigt. Som nødvendigt regnes:

Udstillingsarbejde, reparation af butiks-, kontor-, værksteds- og fabrikslokaler der, såfremt arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville hindre andre arbejdere i, at kunne arbejde. Arbejde, der nødvendigvis må udføres for, at forhindre ulykkestilfælde samt når særlige forhold foreligger, herunder vanskeligheder i forbindelse med overholdelse af fastlagte tidsplaner.

Stk. 3. Begrænsning af overarbejde

Overarbejde kan udføres uden ovennævnte begrænsninger indtil 5 timer pr. uge, forudsat at der mellem mester og svend er enighed herom, herunder om eventuel afspadsering.

Stk. 4 Tillæg for overarbejde

For overarbejde betales for de første 2 timer et tillæg på 50 % og for de efterfølgende timer et tillæg på 100 %.

Stk. 5 Son- og helligdagstillæg

Son- og helligdagsarbejde samt tilkald til natarbejde betales med et tillæg på 100 %.

Stk. 6 Mindst 2 timer

For overarbejde lor-, son- og helligdage betales for mindst 2 timer.

Stk. 7. Personlig timeløn

Overarbejdstillægget beregnes af den personlige timeløn.

Stk. 8. Helligdage

Som helligdage regnes: nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, 2. Pinsedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag, Grundlovsdag samt 1. maj.

C) For at oge forståelsen ændres den nuværende § 30, Stk. 5 og Stk. 6 til følgende:

Stk. 5. Anciennitet

Det er en forudsætning, at de pågældende lønmodtagere har oparbejdet 3 måneders anciennitet i virksomheden. Den pågældende anciennitet opgøres inden for en tidsramme på 1½ år.

Elever har optjent 3 måneders anciennitet hvis de - efter endt uddannelse - fortsætter i samme virksomhed.

Ovennævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende under tilskadekomst i virksomheden under arbejdsudførelse.

Stk. 6 Betaling og refusion

Betaling af fravær på grund af tilskadekomst eller sygdom indeholder gældende betaling i henhold til sygedagpengelovens regler.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven. Medarbejderen hæfter ikke for kommunens eventuelle forsømmelser.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn-/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 7. Kronisk eller langvarig syge (Sygedagpengeloven § 56).

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdom, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig syge (§ 56).

Ved sygdom som ligger til grund for § 56-aftalen ydes sygedagpenge, og ved anden sygdom ydes løn under sygdom jf. § 30, stk. 4.

Ovennævnte bestemmelser kan ikke lægges til grund ved en eventuel retsforfølgelse af en arbejdsgiver, hvori fuld erstatning for tabt arbejdsfortjeneste indgår.

Stk. 8. Tilskadekomst

Virksomheden betaler sygeløn (jf. satser i § 30, stk. 4.) ved fravær på grund af tilskadekomst i indtil 8 uger.

Der er ikke krav om anciennitet for at modtage sygeløn under tilskadekomst i virksomheden under arbejdsudførelse.

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheder, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtighed på grund af tilskadekomst.

Det er en betingelse, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til Sygedagpengelovens bestemmelser.”

Med ovenstående ændringer – og tilføjes af protokollat om ”Opsigelse under sygdom og tilskadekomst” ser § 30 herefter ud som følger:

§ 30. Dagpenge i sygdom- og ulykkestilfælde

Stk. 1. Betaling

I sygdoms- og ulykkestilfælde betales dagpenge efter gældende lov.

Stk. 2. Tilskadekomst

Indtræffer ulykkestilfælde under arbejdets gang, herunder transport eller rejse til og fra arbejdspladsen, betales der tidlon for tabte timer på ulykkesdagen.

Stk. 3. Sygdom- og tilskadekomst i arbejdstiden

Såfremt en lønmodtager må forlade arbejdspladsen på grund af sygdom, betaler arbejdsgiveren for de resterende timer inden for den normale arbejdstid, den pågældende dag, samme betaling pr. time som anført i stk. 4.

Stk. 4. Løn under sygdom

Ved fravær på grund af sygdom i indtil, 4 uger som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til den personlige timeløn, dog maksimalt:

Pr. 1. marts 2017 kr. 141,00 pr. time

Pr. 1. marts 2018 kr. 143,00 pr. time

Pr. 1. marts 2019 kr. 145,00 pr. time

Satserne forhøjes fra begyndelsen af den lønningsuge hvori ovennævnte datoer indgår.

Der betales ferie- feriefridags- og SFH-godtgørelse samt pension af beløbet.

Stk. 5. Anciennitet

Det er en forudsætning, at de pågældende lønmodtagere har oparbejdet 3 måneders anciennitet i virksomheden.

Den pågældende anciennitet opgøres inden for en tidsramme på 1½ år.

Elever har optjent 3 måneders anciennitet hvis de - efter endt uddannelse - fortsætter i samme virksomhed.

Ovennævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende under tilskadekomst i virksomheden under arbejdsudførelse.

Stk. 6 Betaling og refusion

Betaling af fravær på grund af tilskadekomst eller sygdom indeholder gældende betaling i henhold til sygedagpengelovens regler.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven. Medarbejderen hæfter ikke for kommunens eventuelle forsømmelser.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn- /sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 7. Opsigelse under sygdom

Medarbejdere med 4 måneders anciennitet, der er uarbejdsdygtige på grund af sygdom, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Stk. 8. Kronisk eller langvarig sygdom (Sygedagpengeloven §56)

Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdom, der er omfattet af en mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig syge (§ 56).

Ved sygdom som ligger til grund for § 56-aftalen ydes sygedagpenge, og ved anden sygdom ydes løn under sygdom jf. § 30, stk. 4.

Ovennævnte bestemmelser kan ikke lægges til grund ved en eventuel retsforfølgelse af en arbejdsgiver, hvori fuld erstatning for tabt arbejdsfortjeneste indgår.

Stk. 9. Tilskadekomst

Virksomheden betaler sygeløn (jf. satser i § 30, stk. 4.) ved fravær på grund af tilskadekomst i indtil 8 uger.

Der er ikke krav om anciennitet for at modtage sygeløn under tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse.

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheder, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtighed på grund af tilskadekomst.

Det er en betingelse, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser.

København, den 19. marts 2020

For Glarmesterlauget/Sama



For Fagligt Fælles Forbund

Bilag 1

Anonymisering af oplysninger vedrørende udenlandske medarbejders løn- og ansættelsesforhold.

Omfanget af dokumentation som skal fremlægges/udleveres

Der er enighed om, at det er parternes fælles hensigt at oplyse sagerne på organisationsmødet.

Glarimesterlauget tilkendegiver, at det påhviler arbejdsgiversiden, at alle relevante baggrundsoplysninger er fremlagt på organisationsmødet.

Der er endelig enighed om, at udlevering af oplysningerne skal opfylde overenskomstens bestemmelser og de aftalte hensyn til anonymisering.

Hensynet til anonymisering betyder konkret at personoplysningerne i den relevante dokumentation anonymiseres til følgende:

- Fornavn og de 2 første bogstaver i efternavnet. I tilfælde af sammenfald oplyses yderligere bogstaver.
- Fødselsdato. dag, måned, år.
- Registreringsnummer og de sidste 4 cifre i kontonummeret. I tilfælde af sammenfald oplyses yderligere numre.

Hvor parterne er enige om at oplysninger om bolig er relevant oplyses også adressen for opholdet i Danmark. Det kan f.eks. være ved beregning af korepenge.

Der tages forbehold for specielle sager hvor der kan være behov for yderligere personoplysninger for opnåelse af aftalens formål.

København, den 19. marts 2020



For Glarimesterlauget

For 3F Byggegruppen