

Frisørfagets overenskomst

1.3.2010

Indholdsfortegnelse

§ 1	Ansættelsesaftale.....	3
§ 2	Arbejdstid - fuldtidsansatte.....	3
§ 3	Arbejdstid - deltidsansatte	3
§ 4	Arbejdstidens daglige placering.....	4
§ 5	Andre fridage.....	5
§ 6	Ubekvem arbejdstid	5
§ 7	Overarbejde	5
§ 8	Centerbestemmelse mv.	6
§ 9	8.00 – 21.00 aftale.....	6
§ 10	Flekstidsaftale for fuldtidsansatte.....	7
§ 11	Arbejdsaftale	7
§ 12	Personalemøder	8
§ 13	Lønbestemmelse for fuldtidsansatte	8
§ 14	Lønbestemmelse for deltidsansatte.....	9
§ 15	Pension.....	10
§ 16	Ferie og feriegodtgørelse.....	11
§ 17	Feriefridage.....	12
§ 18	Søgnehelligdage	13
§ 19	Sygdom	14
§ 20	Børns 1. sygedag	14
§ 21	Børns hospitalsindlæggelse	15
§ 22	Barsel.....	15
§ 23	Efteruddannelse	17
§ 24	Tillidsrepræsentanter	17
§ 25	Arbejdsbestemmelser	21
§ 26	Opsigelsesbestemmelser	21
§ 27	Afstands begrænsning	24
§ 28	Kompagniskabsforhold	24
§ 29	Faglig Ordning	25
§ 30	Elever	26
§ 31	Elevers arbejde under skoleophold	27
§ 32	Forsikringsydelse og sundhedsordning for elever.....	28
§ 33	LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden.....	29
§ 34	Behandling af faglig strid	29
§ 35	Hovedaftalen	29
§ 36	Overenskomstens varighed	29
Bilag 1:	Tabel over fradrag ved provisionsberegning pr. 1. marts 2010	30
Bilag 2:	Tabel over fradrag ved provisionsberegning pr. 1. marts 2011.....	31
Bilag 3:	Personalepolitiske regler	32
Bilag 4:	Samarbejdskodeks	33

Bilag 5: Protokollat om implementering af forældreorlovsdirektiv	38
Bilag 6: Protokollat om implementering af ligelønsloven	38
Bilag 7: Protokollat om lov om butikstid	41
Bilag 8: Protokollat om forsøgsordninger.....	41
Bilag 9: Protokollat om behandling af faglig strid	42
Bilag 10: Protokollat om fratræden 8 uger før fødsel.....	42
Bilag 11: Protokollat om status/anerkendelse	42
Bilag 12: Protokollat om Barselsudligningsordning.....	42
Bilag 13: Protokollat om Kompetenceudviklingsfond.....	43
Bilag 14: Protokollat om Arbejdsmiljø	45
Bilag 15: Protokollat om Arbejdsmiljøaftale	46
Bilag 16: Protokollat Den miljøkyndige Salon.....	46
Bilag 17: Aftale med vikarcentret ApS	46
Bilag 18: Protokollat om etablering af ligelønsnævn	46
Bilag 19: Gennemsnittet af de seneste 16 uger/4 måneders løn.....	47

§ 1 Ansættelsesaftale

Stk. 1.

Der skal inden én måned efter ansættelsen udfærdiges en ansættelsesaftale.

§ 2 Arbejdstid - fuldtidsansatte

Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles over 5 hverdage eller således, at der over en 4 ugers periode er 4 fridage.

Stk. 2.

Den ugentlige arbejdstid kan variere, men den gennemsnitlige arbejdstid over en 16 ugers periode skal være 37 timer. I denne aftale kan ske afvigelser, når særlige forhold er til stede eller i uger med helligdage. I alle forhold skal parterne forhandle.

Stk. 3.

Ved ansættelsen skal parterne træffe aftale om, hvorledes ugens arbejdstid skal lægges.

Stk. 4.

I forhold, hvor mesterstedfortrædere og svende lønmodtageren ønsker frihed fra arbejde, kan arbejdsgiveren trække timelønnen, forstået som beregnet ud af gennemsnitstimelønnen fra de sidste 16 ugers løn.

§ 3 Arbejdstid - deltidansatte

Stk. 1.

Den ugentlige arbejdstid er mindre end 37 timer, der kan fordeles over 5 hverdage, eller således at der over en 4 ugers periode er 4 fridage.

Stk. 2.

Den ugentlige arbejdstid kan variere, men den gennemsnitlige arbejdstid over en 16 ugers periode skal være mindre end 37 timer. I denne aftale kan ske afvigelser, når særlige forhold er til stede eller i uger med helligdage. I alle forhold skal parterne forhandle.

Stk. 3.

Arbejdstiden aftales dagligt fra mandag til lørdag med minimum 5 timer pr. dag og maksimum 10 timer pr. dag. Lørdag dog minimum 4 timer.

Stk. 4.

Ved ansættelsen skal parterne træffe aftale om, hvorledes ugens arbejdstid skal lægges.

Stk. 5.

I forhold, hvor svende og mesterstedfortrædere ønsker frihed fra arbejde, kan arbejdsgiveren trække timelønnen, forstået som beregnet ud af gennemsnitstimelønnen fra de sidste 16 ugers løn.

§ 4 Arbejdstidens daglige placering

Stk. 1. Arbejde mandag til fredag

Der kan fra mandag til fredag arbejdes i tidsrummet 8.00 – 17.30, dog en dag til kl. 20.00.

Der kan dog – uden at det udløser betaling for ubekvem arbejdstid, arbejdes to lange dage om ugen til kl. 20.00, men dette indebærer, at der i denne uge ikke må arbejdes om lørdagen. Denne placering af arbejdstiden kan kun bero på frivillig aftale.

Flytning af den lange arbejdstid til kl. 20.00 fra en ugedag til en anden skal varsles over for lønmodtageren 4 uger forud.

Stk. 2. Lørdagsarbejde

På lørdage kan der arbejdes i tidsrummet 8.00 – 14.00 eller 7.00 – 13.00.

På lørdage kan der arbejdes til kl. 17.00 – uden at det udløser betaling for ubekvem arbejdstid. Dette indebærer, at der i disse uger (mandag – fredag) ikke må arbejdes efter kl. 17.30. Hvis der over en 4 ugers periode arbejdes 3 lange lørdage, indebærer det, at lønmodtageren ikke må arbejde den 4. lørdag i perioden, og i denne uge vil der være to ugentlige fridage. Denne placering af arbejdstiden kan kun bero på frivillig aftale.

Stk. 3. Søndagsarbejde

Søndagen før jul må der arbejdes til kl. 20.00. De svende og mesterstedfortrædere, som arbejder søndagen før jul, får de timer, dette arbejde omhandler, inkluderet i den 37 timers arbejdsuge, samt dertil 100 pct. til timelønnen.

Mesterstedfortrædere og svende, der arbejder om søndagen før jul, skal vedrørende beregningen af den samlede ugentlige arbejdstid betragte lønningsugen, som først sluttet om søndagen.

Søndagsarbejde herudover

1. Søndagsarbejde er frivilligt og skal fremgå af ansættelsesaftalen.
2. Søndagsarbejde er indbefattet i den aftalte arbejdstid pr. uge.
3. Søndagsarbejde skal som minimum udgøre 4 timer pr. dag.
4. Der kan arbejdes 13 søndage om året. Såfremt lov om butikstid ændres til 16 søndage, er dette antal gældende. (Søndagen før jul er inkluderet i dette antal).
5. For hver søndag, der arbejdes, har lønmodtageren efterfølgende retten til frihed fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag. Dette afvikles indenfor de kommende 16 uger.

6. Der må ikke arbejdes på to på hinanden følgende søndage.
7. Søndagsarbejde honoreres med sædvanlige vilkår samt et tillæg.

Pr. 1. marts 2010 udgør tillægget	kr. 94,13 pr. time
Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget	kr. 96,01 pr. time

Elever over 18 år skal have samme tillægssats, som er gældende for svende og mesterstedfortrædere.

For elever under 18 år udgør tillægget det halve af ovennævnte satser, hvilket bevirker at:

Pr. 1. marts 2010 udgør tillægget	kr. 47,07 pr. time
Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget	kr. 48,01 pr. time

Stk. 4.

De sidste 6 hverdage før jul, kan der arbejdes til kl. 20.00. Dette skal altid varsles med 4 uger.

§ 5 Andre fridage

Stk. 1.

Nytårsaftensdag kan der arbejdes til kl. 14.00. Hvis det aftales, at salonen lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, kan arbejdstiden for den enkelte lønmodtager reduceres med det antal timer, salonen måtte lukke tidligere end normalt på nytårsaftensdag.

Stk. 2.

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. juledag samt 2. juledag er fridage.

Dagene betragtes som søgnehellidage og honoreres via fagets SH-ordning.

§ 6 Ubekvem arbejdstid

Stk. 1.

Arbejdstid inden for 37 timer, der ligger ud over de i overenskomstens fastsatte rammer, er ubekvem arbejdstid og skal afregnes med 50 % tillæg til timelønnen.

§ 7 Overarbejde

Stk. 1.

Overarbejde kan af svende udføres indtil 5 timer pr. uge, i juleugen dog indtil 12 timer, mens overarbejdet er ubegrænset for mesterstedfortrædere.

Der kan dagligt ikke udføres overarbejde ud over 1 time efter normal arbejdstids ophør. Overarbejde beregnes i 1/4 timer for hver påbegyndt 1/4 time.

Stk. 2.

Overarbejde ved færdigbehandling af kunder skal afspadses med den tid arbejdet har haft, uden at der skal ydes afspadsringstillæg herfor. Sker der ikke afspadsring, skal der betales overarbejdsbetaling jf. reglerne herom.

Overarbejde herudover kan også afspadses med 1½ time for hver optjente time. Dette er dog uden tillæg. Ved afspadsring time for time skal der betales afspadsringstillæg.

Afspadsringen skal afvikles i den følgende 16 ugers arbejdsperiode. Anvendelse af afspadsring eller betaling skal aftales parterne imellem.

Stk. 3. Særligt for deltidsansatte

For deltidsansatte, der arbejder ud over 10 timer pr. dag eller aftalt arbejdstid, skal der altid betales overarbejdstillæg.

Stk. 4.

For overarbejde betales 50 % tillæg til timelønnen. For svende og mesterstedfortrædere i fast arbejde sammenlægges ugens overarbejde i minutter, og ved lønudbetaling betales derefter det samlede antal minutters overarbejde i ugens løb.

Stk. 5.

Når der i uger med søgnehellidage arbejdes ud over de normale arbejdsdages afslutning, skal svendene og mesterstedfortræderne have overarbejdsbetaling, selvom arbejdsugen ikke kommer op på 37 timer.

§ 8 Centerbestemmelse mv.

Stk. 1.

I center-, city- og handelsstandsforeninger, hvor der stilles krav om specielle åbningstider og deraf følgende arbejdstider, eksempelvis "By Night" aftener, kan der indenfor 37 timers ugen indgås arbejdsaftale mellem parterne, hvor arbejdstiden placeres uden for overenskomstens fastsatte regler. Der skal for disse ubekvemme arbejdstider betales 50 % tillæg til timelønnen. Lønmodtagere, der arbejder efter denne regel, har retten til, at deres fridag hver 4. uge placeres på en lørdag.

Denne aftale kan kun bero på frivillig aftale.

§ 9 8.00 – 21.00 aftale

Stk. 1.

Parterne kan lokalt på arbejdspladsen træffe aftale om, at der kan arbejdes i tidsrummet kl. 8.00 – 21.00 med følgende tillægssatser efter den normale arbejdstid:

	Hverdage (kl. 17.30 – 21.00)	Lørdage (kl. 14.00 – 21.00)
Pr. 1. marts 2010	Kr. 23,55 pr. time	Kr. 47,07 pr. time
Pr. 1. marts 2011	Kr. 24,02 pr. time	Kr. 48,01 pr. time

Stk. 2.

Den gennemsnitlige arbejdstid over en 16 ugers periode kan ikke overstige 37 timer pr. uge.

Stk. 3.

Lønmodtagere, der arbejder efter denne regel, har ret til 5 frilørdage fordelt over en 16 ugers periode. Aftalen, der er frivillig, beskrives i ansættelsesaftalen eller i et tillæg hertil og skal underskrives af begge parter.

Stk. 4.

Allerede indgåede aftaler fra før den 1. marts 2004 administreres efter de indtil da gældende regler.

§ 10 Flekstidsaftale for fuldtidsansatte

Stk. 1.

Der kan oprettes en timebank med +/- 16 timer. Sker der overskridelse af loftet, skal timetallet nedbringes. Såfremt lønmodtageren fratræder sit arbejdsforhold i virksomheden, skal timebankens mellemværende afvikles i opsigelsesperioden.

Stk. 2.

Organisationerne er enige om, at såfremt en deltidsansat uden supplerende dagpenge ønsker at benytte § 10, da at give godkendelse til en dispensation.

Stk. 3.

Aftalen, der er frivillig, beskrives i et tillæg til ansættelsesaftalen og skal underskrives af begge parter.

Stk. 4.

Organisationerne skal have aftalen tilsendt til orientering.

14 dage inde i hvert kvartal tages der stilling til om, og i givet fald, hvor mange aftaler, der har medført problemer.

Den slags sager skal organisationerne undersøge og drøfte. Såfremt problemerne ikke løses herved, kan organisationerne ophæve en sådan aftale i fællesskab eller hver for sig. En ophævelse af aftalen skal ske med 4 uges varsel. Ved overenskomstens udløb tages der stilling til, om ordningen skal opretholdes i den aftalte form.

§ 11 Arbejdsaftale

Stk. 1.

Hvis svende eller mesterstedfortrædere ønsker at få en ugentlig ekstra fridag/nedsat arbejdstid, kan parterne indgå aftale herom.

Der kan for denne fridag/disse timer pr. uge fratrækkes den gennemsnitlige time-løn. Svende eller mesterstedfortrædere kan med et varsel på 4 uger vende tilbage på arbejde på fuldtid. Dette må ikke medføre afskedigelse eller forringelse af sven-dens eller mesterstedfortræderens vilkår.

Aftalen skal altid indgås skriftligt.

§ 12 Personalemøder**Stk. 1**

For personalemøder indkaldt af ledelsen betales der fuld løn samt overarbejdsbeta-ling for den tid, der måtte ligge ud over de pågældendes arbejdstid.

§ 13 Lønbestemmelse for fuldtidsansatte**Stk. 1.**

En lønningsuge skal afregnes fra mandag til søndag.

Provisionsminimallønnen udgør følgende:

pr.	kr. pr. time	kr. pr. uge	1½ gang provisions-minimalløn
1. marts 2010	119,59 + provision	4.424,83 + provision	kr. 179,39 pr. time
1. marts 2011	121,80 + provision	4.506,60 + provision	kr. 182,70 pr. time

Når provisionsminimallønnen er indarbejdet 1½ gang pr. time, beregnes lønnen så-ledes:

Pr. time kr. 119,59 (for 2010) + 15 % af al indtjening ud over kr. 179,39 (for 2010). Beløbet beregnes altid ud fra det faktiske antal arbejdstimer pr. uge.

Det indarbejdede beløb reduceres med den til enhver tid gældende moms.

Hvis provisionsminimallønnen + provision pr. time er mindre end fagets garantiløn pr. time, skal der altid mindst betales fagets garantiløn.

Garantilønnen udgør følgende:

pr.	kr. pr. time	kr. pr. uge
1. marts 2010	122,35	4.526,95
1. marts 2011	124,10	4.591,70

Stk. 2.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren nedsætter betjeningspriserne, f.eks. ved reklametilbud, skal svendene og mesterstedfortræderne oppebære præstationstillægget efter normal betjeningspris.

Stk. 3.

Lønforhøjelser aftales i hvert tilfælde mellem den enkelte frisørmester og den enkelte svend eller mesterstedfortræder.

På den enkelte virksomhed kan forhandling om lønændringer højst ske én gang i overenskomståret.

Ved akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øvrigt kan der højst ske en forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

Organisationerne er enige om, at frisørmestrene ved aftaler om højere løn bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen, således at der for den enkelte svend eller mesterstedfortræder tages behørigt hensyn til f.eks. dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i forretningen.

Parterne er enige om, at organisationerne i tilfælde, hvor misforhold skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.

§ 14 Lønbestemmelse for deltidsansatte

Stk. 1.

En lønningsuge skal afregnes fra mandag til søndag.

Provisionsminimallønnen udgør følgende:

pr.	kr. pr. time	1½ gang provisionsminimalløn
1. marts 2010	119,59 + provision	kr. 179,39 pr. time
1. marts 2011	121,80 + provision	kr. 182,70 pr. time

Når provisionsminimallønnen er indarbejdet 1½ gang pr. time, beregnes lønnen således:

Pr. time kr. 119,59 (for 2010) + 15 % af al indtjening ud over kr. 179,39 (for 2010). Beløbet beregnes altid ud fra det faktiske antal arbejdstimer pr. uge.

Det indarbejdede beløb reduceres med den til enhver tid gældende moms.

Hvis provisionsminimallønnen + provision pr. time er mindre end fagets garantiløn pr. time, skal der altid mindst betales fagets garantiløn.

Garantilønnen udgør følgende:

pr.	kr. pr. time
1. marts 2010	125,35
1. marts 2011	127,10

Stk. 2.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren nedsætter betjeningspriserne, f.eks. ved reklametilbud, skal svendene og mesterstedfortræderne oppebære præstationstillægget efter normal betjeningspris.

Stk. 3.

Lønforhøjelser aftales i hvert tilfælde mellem den enkelte frisørmester og den enkelte svend eller mesterstedfortræder.

På den enkelte virksomhed kan forhandling om lønændringer højst ske én gang i overenskomståret.

Ved akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øvrigt kan der højst ske en forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.

Organisationerne er enige om, at frisørmestrene ved aftaler om højere løn bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen, således at der for den enkelte svend eller mesterstedfortræder tages behørigt hensyn til f.eks. dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i forretningen.

Parterne er enige om, at organisationerne i tilfælde, hvor misforhold skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.

Stk. 4.

Efterlønsmodtagere og modtagere af overgangsydelse, der ønsker beskæftigelse, kan få dispensation for overenskomsten § 14, men organisationerne skal godkende ansættelsesforholdet.

§ 15 Pension

Stk. 1.

Pensionsbidrag indbetales til PensionDanmark.

Pensionen beregnes på grundlag af den ferieberettigede løn plus feriegodtgørelse, feriefridags- og søgnehellidagsbetaling.

Stk. 2.

Pensionsbidraget udgør:

Pr.	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Pensionsbidrag i alt
1. juli 2008	8,0 %	4,0 %	12,0 %

Stk. 3.

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til svende og mesterstedfortrædere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Pr.	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time	Samlet bidrag kr. pr. time
1. juli 2009	5,50	2,75	8,25

Ovennævnte bestemmelse træder i kraft den 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes denne dato.

Stk. 4.

Svende og mesterstedfortrædere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning.

Til de nævnte svende og mesterstedfortrædere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med lønnen.

Stk. 5.

Svende og mesterstedfortrædere, der er fyldt 65 år, er ikke længere omfattet af en pensionsordning.

Til de nævnte svende og mesterstedfortrædere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med lønnen.

§ 16 Feriebestemmelser

Stk. 1.

Svende og mesterstedfortrædere ydes 12½ pct. i feriegodtgørelse af den udbetalte løn for såvel fast arbejde som løsarbejde og vikararbejde samt for overarbejde. Der optjenes ret til 2,08 dags ferie for hver måneds beskæftigelse. Feriegodtgørelsen oparbejdes i kalenderåret, før ferie holdes.

Stk. 2.

Ved beskæftigelse i samme plads i mindst 12 måneder (heri medregnet beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes lønmodtageregens egne forhold), skal der under sygdom i mere end 3 dage og højst 120 dage ydes ferie- og S/H-godtgørelse, som beregnes af lønnen i de sidste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, før sygdommens indtræden.

Stk. 3.

Når svende eller mesterstedfortrædere i en plads har været –beskæftiget i mindst 5 sammenhængende dage, skal der ved tilskadekomst i virksomheden ydes ferie- og S/H-godtgørelse i sammenlagt højst 4 måneder, og feriegodtgørelse beregnes efter

lønnen i de sidste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler før tilskadekomsten. Har den -ansatte været ansat mindre end 16 uger, benyttes garantilønnen.

Stk. 4.

Ferieplan tilstræbes fastlagt inden 1. marts, dog altid 3 måneder før hovedferien og 1 måned før restferien. Ferieåret er fra 1. maj til 30. april det følgende år efter op-tjeningsåret.

Ferien er 5 uger. Svende og mesterstedfortrædere har krav på samlet 3 ugers ferie i perioden 1. maj til 30. september. 1 uges ferie kan lægges enten om sommeren eller vinteren. Restferie kan aftales mellem parterne i perioden.

Stk. 5.

Feriepengene skal kvartalsvis indbetales af mestrene til Frisør- og Kosmetikerfagets Ferieordning.

Stk. 6.

Der henvises i øvrigt til ferielovens bestemmelser.

§ 17 Feriefridage

Stk. 1.

Lønmodtagere har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

Der er ingen anciennitetskrav til de 5 feriefridage pr. ferieår.

Stk.2.

Lønmodtagere kan kun holde 5 feriefridage pr. ferieår uanset eventuelt jobskifte i løbet af ferieåret.

Stk. 3. Placering af feriefridage

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie.

Feriefridagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager. Lønmodtagerens ønsker bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

Stk. 4.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieåret.

For en fuldtidsansat med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer udgør én feriefridag: $37 \text{ timer} / 5 \text{ feriefridage} = 7,4 \text{ timer}$.

For en deltidsansat eller en fuldtidsansat med en arbejdsaftale med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 25 timer udgør én feriefridag: $25 \text{ timer} / 5 \text{ feriefridage} = 5 \text{ timer}$.

Stk. 5. Indbetaling af feriefri dage

Betaling af feriefri dagene sker efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage. Afregning af feriefri dagene sker gennem overenskomstens S/H-ordning til Frisør- og Kosmetikerfagets Ferieordning.

§ 18 Søgnehelligdage

Stk. 1.

Organisationerne oprettede pr. 1. marts 2000 en søgnehelligdagsfond.

Stk. 2.

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, 1. juledag samt 2. juledag er fridage.

Dagene betragtes som søgnehelligdage og honoreres via fagets SH-ordning.

Stk. 3.

I uger med søgnehelligdage betales der kun løn for de timer, hvor der er udført arbejde.

Stk. 4.

Hvis en fast ugentlig fridag falder på en søgnehelligdag, ydes anden fridag, som skal afholdes indenfor den efterfølgende 16 ugers periode. Parterne skal til enhver tid forhandle.

Stk. 5.

Fast ugentlig fridag for svende og mesterstedfortrædere i fast arbejde kan i uger med skæve helligdage flyttes til afholdelse indenfor den efterfølgende 16 ugers periode, eller der kan betales overarbejdsbetaling for dagen. Parterne skal til enhver tid forhandle.

Stk. 6.

Blandt andet som følge af at grundlovsdag og juleaftensdag med virkning fra 1. januar 2005 betragtes som søgnehelligdage, ændres søgnehelligdagsbetalingen fra 3,5 %:

Søgnehelligdagsbetalingen udgør:

Pr.	Søgnehelligdag(e)	Feriefri dag(e)	S/H-bidrag i alt
1. januar 2008	5,0 %	2,25 %	7,25 %

Stk. 7.

Søgnehelligdagspengene skal kvartalsvis indbetales af arbejdsgiveren til Frisør- og Kosmetikerfagets Ferieordning, sammen med ferieafregningen.

§ 19 Sygdom

Stk. 1.

Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse på 1. fraværsdag.

Ved særlige helbredsmæssige eller andre tvingende personlige grunde anses meddelelse herom for rettidig, såfremt dette sker senest 2 timer efter arbejdstids begyndelse på 1. fraværsdag. Dette må ikke give anledning til krav om dokumentation.

Stk. 2.

Der ydes fuld løn under sygdom, forstået som gennemsnitslønnen af de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, for svende og mesterstedfortrædere med 9 måneders anciennitet på virksomheden, under de første 4 ugers sygdom. For 5., 6. og 7. uge betales fuld løn, dog maksimalt kr. 125,00 pr. time.

Stk. 3.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til svenden eller mesterstedfortræderen tilsvarende.

Stk. 4.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode, i relation til overenskomstens § 19, stk. 2, 3. afsnit, fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Stk. 5.

Såfremt en svend eller mesterstedfortræder er forsikret i henhold til sygedagpengelovens § 56, kan organisationerne – såfremt parterne er enige derom – drøfte, om der kan gives en dispensation fra overenskomstens § 19, stk. 2, 3. afsnit, og således at aflønningen svarer til den offentlige ydelse (dagpengesatsen).

§ 20 Børns 1. sygedag

Stk. 1.

Svende og mesterstedfortrædere har, på første sygedag, ret til frihed med fuld løn til pasning af børn under 14 år.

Ved børns sygdom, konstateret efter arbejdstids begyndelse, kan svende eller mesterstedfortrædere få fri den pågældende dag og efterfølgende dag med fuld løn. Såfremt barnet bliver sygt efter arbejdstidens afslutning, ydes der kun fuld løn den følgende dag.

Stk. 2.

Ved fuld løn for den afholdte frihed i forbindelse med børns 1. sygedag forstås den på arbejdsstedet aftalte løn pr. time, dog mindst hvad der svarer til den gennemsnitlige timeløn inden for de sidste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler.

§ 21 Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

Ved hospitalsindlæggelse af børn under 14 år har svende eller mesterstedfortrædere ret til frihed med fuld løn på indlæggelsesdagen. Denne frihed med løn kan kun ydes 2 gange pr. år, pr. barn.

Stk. 2.

Til svende og mesterstedfortrædere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at svenden eller mesterstedfortræderen indlægges på hospitalet sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet.

Svende og mesterstedfortrædere skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 3.

Der er maksimalt ret til frihed med løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Der ydes betaling med følgende beløb:

De 2 første dage betales der fuld løn (forstået som gennemsnittet af de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler), herefter betales der max. kr. 120,00 pr. time for de sidste tre dage.

Stk. 4.

Ved fuld løn for den afholdte frihed i forbindelse med børns hospitalsindlæggelse, forstås den på arbejdsstedet aftalte løn pr. time, dog mindst hvad der svarer til den gennemsnitlige timeløn inden for de sidste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler.

§ 22 Barsel

Stk. 1. Svangerskabsundersøgelse

Svende og mesterstedfortrædere er berettiget til op til 3 timers frihed med fuld løn i forbindelse med hver obligatorisk svangerskabsundersøgelse.

Ved fuld løn for den afholdte frihed i forbindelse med svangerskabsundersøgelse, forstås den på arbejdsstedet aftalte løn pr. time, dog mindst hvad der svarer til den gennemsnitlige timeløn inden for de sidste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler.

Stk. 2.

I forlængelse af bestemmelsen i lov nr. 1084 af 13.11.2009 om ret til orlov og dagpenge ved barsel § 15 stk. 2, hvoraf fremgår, at det inden for 8 uger efter fødslen skal meddeles, hvornår arbejdet genoptages, er arbejdsgiveren inden for 8 ugers

perioden forpligtet til at rette henvendelse til svenden eller mesterstedfortræderen for at få aftalt tiltrædelsestidspunktet.

Fagets parter udfærdiger en speciel blanket, hvorefter arbejdsgiveren skal indhente den fornødne oplysning.

Stk. 3. Graviditetsorlov

Fra 1. marts 2010 udbetaler arbejdsgiveren til svende eller mesterstedfortrædere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Betalingen til svenden eller mesterstedfortræderen i disse 4 uger, svarer til den gennemsnitlige timeløn inden for de sidste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, dog max. kr. 127,00 pr. time.

Stk. 4. Barselorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til svende eller mesterstedfortrædere, der på fødselstidspunktet har været beskæftiget i 9 måneder inden for de sidste 18 måneder, løn under barsel i indtil 14 uger, regnet fra dagen efter fødslen. Lønnen svarer til den gennemsnitlige løn inden for de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler.

Under de 14 ugers barselorlov ydes et ekstra pensionsbidrag jfr. § 15, stk. 3.

Stk. 5. Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under »fædreorlov«.

Stk. 6. Forældreorlov i perioden 1. juli 2007 – 28. februar 2011

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov kan der, for forældreorlov påbegyndt den 1. juli 2007 eller senere, ydes betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten mor eller far.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen til svenden eller mesterstedfortræderen under forældreorlov (den 15. – 23. uge), svarer til den gennemsnitlige timeløn inden for de sidste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, dog max. kr. 130,00 pr. time.

Stk. 7. Forældreorlov fra 1. marts 2011

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov kan der, for forældreorlov påbegyndt den 1. marts 2011 eller senere, ydes betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten mor eller far.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke bortfalder betalingen.

Betalingen til svenden eller mesterstedfortræderen under forældreorlov (den 15. – 25. uge), svarer til den gennemsnitlige timeløn inden for de sidste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, dog max. kr. 130,00 pr. time.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Stk. 8.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til svenden eller mesterstedfortræderen tilsvarende.

§ 23 Efteruddannelse

Svendene er berettiget til 2 ugers frihed til deltagelse i faglige statsanerkendte kursusaktiviteter inden for 12 måneder. Mesteren betaler differencen mellem refusionsbeløbet og ordinær løn, forstået som gennemsnittet af de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler.

Deltager en medarbejder i AMU-kurser uden for normal –arbejdstid, medregnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren. Timerne vægtes i forholdet 1 – 1, og der betales ikke for overarbejde selvom arbejdsugen p.g.a. uddannelsestiden kommer over 37 timer.

Ved statsanerkendte aften- weekendkurser betaler mesteren et beløb svarende til differencen mellem refusionsbeløbet ved dagkurser og ordinær løn, forstået som gennemsnittet af de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler.

Den ansatte har ret til det længste efteruddannelseskursus der afholdes i AMU. Kurset tilrettelægges i samarbejde med arbejdsgiveren. Lønmodtagerens ønske bør imødekommes, med mindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette jf. bestemmelsen i stk. 1, k.

2 kursusuger = 2 x 37 arbejdstimer. Når en svend er på kursus i henhold til § 1, stk. k, beregnes kursusugen/arbejdsugen ud fra de faktiske arbejdstimer. Hvis der indgår en fridag ved 3 dags kurser, beregnes fridagen til 7 timer og 24 minutter. Svenden skal, når de tre kursusdage er afviklet, arbejde de resterende arbejdstimer op til 37 timer.

§ 24 Tillidsmandsregler

Stk. 1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges?

- a) I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede lønmodtagere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes stedfortræder.
- b) I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 organiserede lønmodtagere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- c) I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede lønmodtagere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Valget til tillidsrepræsentant

- a) Tillidsrepræsentanten er eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget. Såfremt særlige forhold taler derfor, vælges tillidsrepræsentanten blandt de organiserede, anerkendt dygtige svende og mesterstedfortrædere, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede svende og mesterstedfortrædere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.
- b) I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en svend eller mesterstedfortræder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- c) Valget er ikke gyldigt før det er godkendt af forbundet og meddelt en af sektionerne i Danmarks Frisørmesterforening.
- d) Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e) Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f) Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.

- g) Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a) Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for virksomheden, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
- b) Når en foreliggende sag kun berører en enkelt af virksomhedens lønmodtagers personlige anliggender, bør disse selv forelægge klagen og/eller henstillingen direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder med henblik på direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
- c) I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten, efter en foretaget undersøgelse, finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.
- d) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med virksomhedens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- e) Udførelsen af de af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtigelser, må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med virksomheden eller dennes stedfortræder.
- f) Efter aftale med virksomheden eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

Stk. 4. Klubber, opslag

- a) Hvis de organiserede lønmodtagere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b) I det omfang arbejdet tillader det, kan virksomheden eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- c) På et af virksomheden dertil anvist tilgængeligt sted for lønmodtagerne er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmer.

- d) Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til virksomheden eller dennes stedfortræder.
- e) Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

Stk. 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a) Organisationerne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.
- b) En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en svend eller mesterstedfortræder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- c) Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- d) Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.
- e) Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- f) Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g) Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- h) Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan, sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

§ 25 Arbejdsbestemmelser

Stk. 1.

Forretningen skal forsyne lønmodtagere med alle arbejdsrekvisitter, der suverænt indkøbes efter forretningens skøn. Ønsker lønmodtagere individuelt – personligt værktøj, indkøbes dette for svendens eller mesterstedfortræderens egen regning.

Stk. 2.

Lønmodtagere har pligt til at rydde op på deres egen betjeningsplads.

Stk. 3.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren forlanger speciel arbejds påklædning, skal arbejdsgiveren anskaffe denne.

Stk. 4.

Lønmodtagere må ikke fuske i frisørfaget. Dog må der udføres frisørarbejde på deres egen husstand.

Stk. 5.

Arbejdsgivere, mesterstedfortrædere og svende må ikke – bortset fra statsanerkendte kurser – undervise og/eller demonstrere frisørfagligt udenfor overenskomstens område. Undtagelse for denne regel er almindelig markedsføring overfor salonens kunder.

Medlemmer af Danmarks Frisørmesterforening og Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund må ikke etablere private frisørskoler uden organisationernes godkendelse.

Stk. 6.

Svende og mesterstedfortrædere må i forbindelse med skifte af arbejdssted eller overgang til selvstændig virksomhed ikke reklamere hermed over for arbejdsstedets kunder.

§ 26 Opsigelsesbestemmelser

Stk. 1.

I perioder med sæsonbetonet nedgang i beskæftigelse skal parterne, forinden afskedigelse, undersøge, hvorvidt der er mulighed for at iværksætte relevant efteruddannelse.

Stk. 2. Skriftlighedskrav

Ved opsigelse er parterne, for at opsigelsen er gyldig, forpligtet til at afgive skriftlig opsigelse.

Opsigelsen skal være dateret og indeholde oplysning om sidste arbejdsdag og være underskrevet.

Parterne er forpligtiget til at kvittere for modtagelse af opsigelsen.

Stk. 3. Prøvetid

De første 10 arbejdsdage i et ansættelsesforhold af fast arbejde er gensidig prøvetid.

I tilfælde, hvor svende eller mesterstedfortrædere afskediges inden for prøvetiden, betales for hver dag de til enhver tid gældende lønsatser for deltidsansatte.

Stk. 4.

Opsigelsesfristen mellem arbejdsgivere på den ene side og svende og mesterstedfortrædere på den anden side, er 4 uger fra en lønperiodes slutning. Når svende eller mesterstedfortrædere selv opsiger sin stilling i forbindelse med skifte af arbejdssted eller opstart af selvstændig virksomhed indenfor frisør- og kosmetikerfaget, er opsigelsesperioden 2 uger.

Ved månedsløn afgives varslet fra den sidste arbejdsdag i en måned til fratræden ved udgangen af en 4 ugers periode. Sluttes opsigelsesperioden inde i en kalenderuge, er svende og mesterstedfortrædere pligtig til at arbejde ugen ud, og arbejdsgiveren er pligtig til at betale løn ugen ud.

Efter endt barselsperiode er opsigelsesperioden 6 uger. Opsigelsen skal ske på første arbejdsdag. Herefter er overenskomstens almindelige regler for opsigelse gældende, dog således at forstå, at svende og mesterstedfortrædere altid er sikret lønnet arbejde de første 6 uger efter barselsperioden. Opsigelsen skal altid være sagligt begrundet.

Stk. 5.

Under arbejdsforhold, hvor der mellem arbejdsgiveren og svenden eller mesterstedfortræderen er truffet aftale om faste arbejdsdage pr. uge (2-3 dage), gælder 4 ugers opsigelse fra lønperiodens slutning. Kravet om opsigelsesvarsel fra svendes og mesterstedfortræderes side er dog ikke gældende i tilfælde, hvor der ikke kan tilbydes fuld beskæftigelse, og svende eller mesterstedfortrædere selv gennem aktiv arbejdssøgning og/eller anvisning gennem arbejdsformidlingen kan få arbejde med længere arbejdstid, eller svendes eller mesterstedfortræderes ret til supplerende dagpenge efter arbejdsløshedslovens § 60 ophører.

Stk. 6.

Efter 6 års beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers side 8 uger.

Efter 12 års beskæftigelse på samme virksomhed er opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers side 16 uger.

For 50-årige, der har mindst 8 års anciennitet på samme virksomhed, er opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers side 26 uger.

Opsigelsesperioden beregnes altid fra en lønperiodes afslutning.

Stk. 7. 120 sygedage

Opsigelse under sygdom kan først ske efter 120 sygedage inden for de seneste 12 måneder.

Opsigelse i forbindelse med 120 dages reglen skal meddeles inden for den første arbejdsuge – 5 til 6 dage.

Stk. 8.

Det står parterne frit at indføre længere opsigelsesvarsel, under forudsætning af organisationernes godkendelse.

Stk. 9.

Der kan hverken fra arbejdsgiver eller svende eller mesterstedfortrædere finde opsigelse sted under ferie.

Stk. 10.

I særlige tilfælde kan overenskomstens parter, hvor det er lægeligt dokumenteret, at svende eller mesterstedfortrædere ikke kan vende tilbage til arbejdspladsen, fravige de gældende opsigelsesbestemmelser.

Stk. 11 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratreden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.
2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, § 19, stk. 2. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratredelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
5. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på deltid eller skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter

er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtigelse efter bestemmelsen.

§ 27 Afstandsbegrænsning

Stk. 1.

Svende og mesterstedfortrædere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme salon i to år, er uberettiget til i et år fra opsigelsen af arbejdsforholdet fra svendens eller mesterstedfortræderens side at etablere selvstændig konkurrerende erhvervsvirksomhed inden for en radius (luftlinie) af 1000 m i hovedstaden, 800 m i provinsbyer med 50.000 indbyggere og derover samt 400 m for provinsbyer mellem 15.000 og 50.000 indbyggere og 200 m for byer mellem 8000 og 15.000 indbyggere.

Under 8000 indbyggere ingen afstandsbegrænsning.

Afstandsbegrænsningen, der kun er gældende i forhold, hvor mesterstedfortræderen eller svenden opsiges sin stilling, er indført for at forhindre urimelig og stærk skadende konkurrence til etablerede frisørvirksomheder og dermed for at bevare bestående arbejdspladser.

Stk. 2.

Ligestillet med etablering af selvstændig virksomhed er de tilfælde, hvor svenden eller mesterstedfortræderen direkte eller indirekte tager ansættelse hos nærtstående.

Ved nærtstående forstås i denne overenskomst:

1. Ægtefæller
2. Slægtninge i op- og nedstigende linie
3. Søskende
4. De i nr. 1-3 nævnte personers ægtefæller og andre personer, der har stået hinanden særligt nær.
5. Et selskab og en person, såfremt personen eller dennes nærtstående direkte eller indirekte ejer en væsentlig del af selskabets kapital
6. Andre selskaber eller personer, som har tilsvarende interessefællesskaber, som under nr. 5.

Stk. 3.

Stk. 2. træder i kraft ved offentliggørelse i organisationernes fagblade. (november 2008)

§ 28 Kompagniskabsforhold

Kompagniskabsforhold, aktie- eller anpartsselskaber kan etableres mellem to personer. Hvor flere end to personer ønsker at indgå kompagniskabsforhold, skal der være ansat et tilsvarende antal svende på fuldtid. Indgåelse af kompagniskabsforhold skal altid være indgået med lige store andele.

I tilfælde, hvor arbejdsgivere lader deres bestående forretning overgå til aktieselskab eller anpartsselskab, og der ikke er tale om lige store andele, er virksomheden forpligtiget til at opfylde overenskomstens bestemmelser i forhold til de ansatte. I tilfælde, hvor flere end to svende nystarter forretning som aktie- eller anpartsselskab, skal det meddeles organisationerne, hvem der bliver den ansvarlige leder. Virksomheden vil være omfattet af fagets overenskomst.

I alle forhold, hvor der indgås kompagniskabsforhold, aktie-, anpartsforhold eller lejemål, skal kontrakterne – husleje- og købekontrakt, kompagniskabskontrakt samt aktie- og anpartskontrakt – indsendes til godkendelse i organisationerne.

Forpagtningsforhold kan ikke indgås mellem arbejdsgivere, mesterstedfortrædere og svende, ligesom arbejdsgivere i øvrigt ikke kan bortforpagte deres virksomhed eller udleje/leje betjeningspladser indenfor frisørfaget.

I alle forhold, hvor beslægtede fag sammenblandes med frisørfaget i samme lejemål, kan der etableres virksomheder med flere indehavere. Den enkelte indehaver skal have en lejekontrakt og selv eje det til faget hørende inventar.

I tilfælde, hvor arbejdsgivere ønsker at nedlægge deres forretninger for at slå sig sammen til en større virksomhed, kan der indgås kompagniskabsforhold med op til tre personer. I forbindelse med virksomhedssammenlægninger, hvor der er ansat personale i en af salonerne, må der ikke ske opsigelse af personalet inden for det første ½ år efter sammenlægningen. Sammenlægningen skal godkendes af organisationerne, og der skal forinden afslag kan gives, afholdes møde med de implicerede parter. De i anledning af sammenlægningen oprettede papirer, skal danne grundlag for godkendelsesproceduren.

§ 29 Faglig Ordning

Stk. 1.

Til Frisørfagets Faglige Ordning indbetales et bidrag fra svendene og mesterstedfortræderne på kr. 5,00 pr. uge og fra arbejdsgiverne et bidrag på kr. 10,00 pr. uge. Bidragene er indeholdt i kontingentet.

Arbejdsgivere indbetaler det samlede bidrag til deres organisation, og svendene og mesterstedfortræderne betaler deres bidrag til forbundet.

Stk. 2.

Frisørfagets Faglige Ordning finansieres fremover med 2/3 fra Danmarks Frisørme-sterforening og 1/3 fra Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund.

Der betales af organisationerne kvartårligt kontingent forud for hvert års januar, april, juli og oktober kvartal.

Frisørfagets Faglige Ordning indbetaler årligt – fra 1. marts 2000, kr. 340.000,- til Fiu-fonden.

§ 30 Elever

Stk. 1.

Elever følger de samme arbejdsbestemmelser og arbejdstider, som gælder for svende og mesterstedfortrædere.

Stk. 2. Søndagsarbejde

Ved søndagsarbejde for elever gælder samme regler som for svende og mesterstedfortrædere jf. § 4, stk. 3 og stk. 4.

Stk. 3.

Fra og med begyndelsen af den lønningsuge i hvilken 1. marts 2010 og 1. marts 2011 falder, fastsættes elevlønningerne for elever under erhvervsuddannelsesloven således:

Ved opstart af læretiden og frem til datoen 3 år før læretidens afslutning udgør lønnen AER-satsen. AER-satsen reguleres normalt hver 1. januar.

Pr. 1/1 – 31/12 2010 er AER-satsen: kr. 2.060,00 pr. uge.

Pr. 1/1 – 31/12 2011 er AER-satsen: kontakt din organisation herom.

2010:

Under 18 år	Ugeløn	Timeløn	Overtid pr. time 50 %
2. læreår	kr. 2.324,28	kr. 62,82	kr. 94,23
3. læreår	kr. 2.592,69	kr. 70,07	kr. 105,11
4. læreår	kr. 2.833,06	kr. 76,57	kr. 114,85

Over 18 år	Ugeløn	Timeløn	Overtid pr. time 50 %
2. læreår	kr. 2.659,80	kr. 71,89	kr. 107,83
3. læreår	kr. 2.928,24	kr. 79,14	kr. 118,71
4. læreår	kr. 3.135,05	kr. 84,73	kr. 127,10

2011:

Under 18 år	Ugeløn	Timeløn	Overtid pr. time 50 %
2. læreår	kr. 2.383,39	kr. 64,39	kr. 96,58
3. læreår	kr. 2.657,50	kr. 71,82	kr. 107,74
4. læreår	kr. 2.903,89	kr. 78,48	kr. 117,73

Over 18 år	Ugeløn	Timeløn	Overtid pr. time 50 %
2. læreår	kr. 2.726,30	kr. 73,68	kr. 110,53
3. læreår	kr. 3.001,44	kr. 81,12	kr. 121,68
4. læreår	kr. 3.213,43	kr. 86,85	kr. 130,27

Elevens løntrin skal forstås således, at når en elev er under 18 år følges satserne "Under 18 år". Når eleven fylder 18 år, skal eleven fra førstkommende lønudbetaling efter fødselsdagen følge satserne "Over 18 år".

For frisørelever der i henhold til erhvervsuddannelsesloven har ret til afkortning i frisøruddannelsen, beregnes elevens lønsats således, at afkortningen altid sker i begyndelsen af uddannelsen.

Elever, der i særlige tilfælde udfører overarbejde, betales med 50 % tillæg til time-lønnen udregnet efter den oppebårne ugeløn.

Stk. 4.

Elever har samme ferielængde som svende og mesterstedfortrædere.

Stk. 5.

Når ferie afholdes, udbetales den normale ugeløn. Endvidere ydes et ferietillæg på 1 % af den løn, der er indtjent i det forudgående optjeningsår.

Stk. 6.

Ved fratræden ydes feriegodtgørelse med 12½ % af lønnen for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilke eleven ved sin fratrædelse endnu ikke har afholdt ferie.

Stk. 7. Elever på sidste læreår

Parterne er enige om, at eleverne det sidste læreår følger overenskomstens § 18, således der skal indbetales søgnehelligdagspenge, der pr. 1. januar 2008 udgør 7,25 % af lønindtægten i det år, hvor eleven er udlært, efter samme regler, som gælder for elevens ferieberegning i forbindelse med afsluttet læretid.

§ 31 Elevers arbejde under skoleophold

Elever må ikke arbejde i virksomheder under skoleophold.

Der kan dog gives dispensation herfor ved skriftlig meddelelse til Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, som orienterer Danmarks Frisørmesterforening. I øvrigt gælder følgende:

1. Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund kan ved indsigelse afvise at imødekomme meddelelsen. Indsigelsen skal afgives inden 14 dage fra meddelelsens modtagelse. Indsigelsen skal være sagligt begrundet og fremsendes til Danmarks Frisørmesterforening, som kan begære møde afholdt i sagen.
2. Elever på alle læreår kan søge dispensation.
3. Arbejde under skoleophold er frivilligt for eleven.
4. Arbejdstiden skal mindst udgøre 4 timer, højst 10 timer pr. uge

5. På første, andet og tredje læreår udgør lønnen den overenskomstmæssige elevløn med tillæg af 50 %.
6. På fjerde læreår udgør lønnen den overenskomstmæssige elevløn med tillæg af 50 % og tillæg af feriepenge, SH-bidrag, feriefridagsbidrag og pension. Såfremt garantibetalingen for en deltidsansat overstiger den her angivne løn, træder garantilønnen med de angivne tillæg i stedet.
7. Lønnen opføres som særskilt post på lønsedlen/opføres på særskilt lønseddel.
8. Aftalen kan til enhver tid skriftligt opsiges af parterne med varsel på 2 uger til en lønperiodes afslutning.

Forbundet skal have opsigelsen indsendt til orientering.

9. Konstaterer forbundet, at en aftale er misligholdt af virksomheden, kan forbundet ophæve aftalen samt aftalerne for virksomheden som sådan. Ophævelsen skal være sagligt begrundet, skal drøftes organisationerne imellem forinden ophævelsen finder sted.

§ 32 Forsikringsydelser og sundhedsordning for elever

For elevforhold der indgås efter den 1. marts 2011 har elever krav på følgende forsikringsydelser:

- Førtidspension (maksimalt 100.000,- kr.)
- Kritisk sygdom (maksimalt 100.000,- kr.)
- Dødsfald (maksimalt 100.000,- kr.)
- Sundhedsordning

Prisen er fra PensionDanmark oplyst til at udgøre en årlig præmie på ca. 400,00 kr. Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved ordningen.

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for PensionDanmark (basisdækning). Såfremt eleverne i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af eleven.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af PensionDanmarks pensionsordning ophører arbejdsgiverens forpligtigelse efter denne bestemmelse.

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

§ 33 LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden

Til DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfond indbetales pr. 1. januar 2008 31 øre pr. time.

§ 34 Behandling af faglig strid

Parterne følger de fagretlige regler, som er aftalt imellem hovedorganisationerne DA og LO.

§ 35 Hovedaftalen

Den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgåede hovedaftale af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1.1.1993 er gældende for frisørfaget.

§ 36 Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft 1. marts 2010 og gælder indtil den med 3 måneders varsel opsiges til ophør 1. marts 2012.

København, 1. marts 2010

Danmarks Frisørmesterforening

Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund

Jens E. Behrndtz

Poul Monggaard

Bilag 1: Tabel over fradrag ved provisionsberegning pr. 1. marts 2010

1	time	kr.	179,39	25	timer	kr.	4.484,63
2	timer	kr.	358,77	26	timer	kr.	4.664,01
3	timer	kr.	538,16	27	timer	kr.	4.843,40
4	timer	kr.	717,54	28	timer	kr.	5.022,78
5	timer	kr.	896,93	29	timer	kr.	5.202,17
6	timer	kr.	1.076,31	30	timer	kr.	5.381,55
7	timer	kr.	1.255,70	31	timer	kr.	5.560,94
8	timer	kr.	1.435,08	32	timer	kr.	5.740,32
9	timer	kr.	1.614,47	33	timer	kr.	5.919,71
10	timer	kr.	1.793,85	34	timer	kr.	6.099,09
11	timer	kr.	1.973,24	35	timer	kr.	6.278,48
12	timer	kr.	2.152,62	36	timer	kr.	6.457,86
13	timer	kr.	2.332,01	37	timer	kr.	6.637,25
14	timer	kr.	2.511,39	38	timer	kr.	6.816,63
15	timer	kr.	2.690,78	39	timer	kr.	6.996,02
16	timer	kr.	2.870,16	40	timer	kr.	7.175,40
17	timer	kr.	3.049,55	41	timer	kr.	7.354,79
18	timer	kr.	3.228,93	42	timer	kr.	7.534,17
19	timer	kr.	3.408,32	43	timer	kr.	7.713,56
20	timer	kr.	3.587,70	44	timer	kr.	7.892,94
21	timer	kr.	3.767,09	45	timer	kr.	8.072,33
22	timer	kr.	3.946,47	46	timer	kr.	8.251,71
23	timer	kr.	4.125,86	47	timer	kr.	8.431,10
24	timer	kr.	4.305,24	48	timer	kr.	8.610,48

Ovennævnte fradrag beregnes således:

$1\frac{1}{2}$ x provisionsminimallønnen pr. time x antallet af præsterede timer.

Bilag 2: Tabel over fradrag ved provisionsberegning pr. 1. marts 2011

1	time	kr. 182,70	25	timer	kr. 4.567,50
2	timer	kr. 365,40	26	timer	kr. 4.750,20
3	timer	kr. 548,10	27	timer	kr. 4.932,90
4	timer	kr. 730,80	28	timer	kr. 5.115,60
5	timer	kr. 913,50	29	timer	kr. 5.298,30
6	timer	kr. 1.096,20	30	timer	kr. 5.481,00
7	timer	kr. 1.278,90	31	timer	kr. 5.663,70
8	timer	kr. 1.461,60	32	timer	kr. 5.846,40
9	timer	kr. 1.644,30	33	timer	kr. 6.029,10
10	timer	kr. 1.827,00	34	timer	kr. 6.211,80
11	timer	kr. 2.009,70	35	timer	kr. 6.394,50
12	timer	kr. 2.192,40	36	timer	kr. 6.577,20
13	timer	kr. 2.375,10	37	timer	kr. 6.759,90
14	timer	kr. 2.557,80	38	timer	kr. 6.942,60
15	timer	kr. 2.740,50	39	timer	kr. 7.125,30
16	timer	kr. 2.923,20	40	timer	kr. 7.308,00
17	timer	kr. 3.105,90	41	timer	kr. 7.490,70
18	timer	kr. 3.288,60	42	timer	kr. 7.673,40
19	timer	kr. 3.471,30	43	timer	kr. 7.856,10
20	timer	kr. 3.654,00	44	timer	kr. 8.038,80
21	timer	kr. 3.836,70	45	timer	kr. 8.221,50
22	timer	kr. 4.019,40	46	timer	kr. 8.404,20
23	timer	kr. 4.202,10	47	timer	kr. 8.586,90
24	timer	kr. 4.384,80	48	timer	kr. 8.769,60

Ovennævnte fradrag beregnes således:

$1\frac{1}{2}$ x provisionsminimallønnen pr. time x antallet af præsterede timer.

Bilag 3: Personalepolitiske regler

Nedenstående personalepolitiske/etiske regler er aftalt mellem Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund og Danmarks Frisørmesterforening i den hensigt at forebygge kriser af psykisk eller samarbejdsræssig karakter på arbejdspladsen. Formålet skal være, at ansatte og arbejdsgivere i indbyrdes harmoni kan udvikle arbejdspladsen, således at man gennem trivsel kan opnå et trygt arbejdsliv med en god indtjening.

En venlig atmosfære på arbejdspladsen vil i sig selv virke tiltrækkende på kunderne, således at omsætningen kan øges, uden at omkostningerne af den grund stiger.

Med henblik herpå fastsættes følgende:

- Fagets overenskomst og bestemmelser indgået mellem Danmarks Frisørmesterforening og Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund skal til enhver tid respekteres, således at brud ikke skal give anledning til misforhold virksomhedens parter imellem. Er der tvivl om fortolkningen af overenskomst eller bestemmelser, kan organisationerne inddrages, således at løsninger kan skabes, inden problemer opstår.

Såfremt arbejdspladsen henvender sig til organisationerne med problemstillinger, og det viser sig, at der er begået brud, da skal bruddet ikke – medmindre der er tale om gentagelse – medføre bod, men den part, som evt. har lidt tab, skal have tabet kompenseret.

– Der skal altid være en god tone på arbejdspladsen, og der skal tages individuelle hensyn, således at enkeltpersoner ikke krænkes af tonen.

– Der skal udøves almindelig pli, urimeligheder må ikke forekomme, og irettesættelser må ikke ske i kunders, kollegers eller andres påhør. Anvisninger, som kan forhindre fejl eller uheld, må naturligvis gives – ligesom man ved personalemøder kan drøfte problemer med henblik på at undgå konflikter.

Opstår sådanne konflikter, kan organisationerne træde til, således at løsninger kan findes – ideelt ved, at arbejdspladsens parter selv får nye indfaldsvinkler til problemløsningen.

Kurser i problemløsning, som etableres i samarbejde inden for faget, bør følges, og en problemløsning kan være, at kursusudtagelse tilbydes.

Ved fortolkning eller brud på disse regler kan organisationerne inddrages for at medvirke til løsning af problemerne.

11 bud for et godt arbejdsklima:

1. Der skal være en god opførsel
2. Vi skal respektere hinanden
3. Vi skal respektere kunden

4. Vi skal hjælpe hinanden
5. Vi skal rose hinanden
6. Vi skal være opmærksomme på hinandens signaler
7. Der skal være klare aftaler om opgaverne
8. Alle skal påtage sig ansvar for et godt miljø
9. Vi skal lytte til hinanden
10. Aftaler og overenskomster skal respekteres
11. Vær positiv

5 bud til problemløsning:

1. Vi bruger personalemøder til planlægning
2. Vi tager problemerne op straks
3. Love og aftaler skal respekteres
4. Chefen har ansvaret for at forebygge og løse konflikter
5. Der skal være social tænkning og socialt samvær

3 bud om chefens optræden:

1. Der skal gælde samme regler for alle
2. Der skal være en god tone og god opførsel
3. Medarbejderne skal have feed back

Bilag 4: Samarbejdskodeks

Nærværende overenskomst indbefatter de retningslinier der er vedtaget i Social Dialog i EU: Samspil i Frisørfaget – "Retningslinier for de europæiske frisører".

SAMSPIL I FRISØRFAGET

RETNINGSLINJER FOR EUROPÆISKE FRISØRER

et initiativ støttet af Europa-Kommissionen

FORORD

Komme godt ud af det med hinanden for at skabe kvalitet

Omkring 400.000 saloner. Over 1 mio. ansatte, omkring 8 % af den samlede servicesektor i Europa og omkring 350.000.000 potentielle kunder i EU-landene. Dette er de anslåede tal for frisørfaget i dag.

Frisørfaget er derfor af stor betydning for De Europæiske Fællesskaber og borgerne. På denne baggrund er det af største betydning, at frisørsektoren arbejder på det højst mulige kvalitetsniveau på alle fronter.

De kontraherende parter håber, at EU-landenes regeringer vil tage hensyn til arbejdskraftintensiteten i denne servicesektor, og at de i forlængelse af retningslinjerne for beskæftigelsen i EU (iværksætterkultur) vil overveje relevante skattemæssige tiltag, f.eks. lavere moms, for derved at fremme beskæftigelsen i frisørsektoren.

Disse retningslinjer for europæiske frisører – "Samspil i frisørfaget" – er udarbejdet af arbejdsmarkedets parter inden for sektoren for at sikre en gunstig udvikling med fremragende standarder til fælles glæde for både arbejdsgivere, arbejdstagere, kunder og samfundet.

De to internationale organisationer inden for faget – CIC-Europe og UNI-Europa, Hair and Beauty – opfordrer derfor kraftigt arbejdsmarkedets parter i alle EU-lande til at følge retningslinjerne og til at implementere dem i deres aftaler og andre relevante bestemmelser.

Vi "kommer godt ud af det med hinanden" for at skabe arbejds- og livskvalitet.

Nedenstående retningslinjer er anbefalinger, som UNI-Europa og CIC-Europe i fællesskab fremsætter over for arbejdsgivere og arbejdstagere, der er aktive inden for frisørfaget, samt over for de nationale organisationer, der repræsenterer dem. Disse retningslinjer fastlægger standarder i forbindelse med de forskellige aktiviteter inden for frisørfaget. Derfor opfordrer UNI-Europa og CIC-Europe kraftigt deres medlemmer til at leve op til disse retningslinjer og til at implementere dem i deres daglige praksis.

UNI-Europa og CIC-Europe vil følge op på dette inden for rammerne af den sociale sektordialog på europæisk plan.

INDHOLD

I. PRINCIPPER

En god forretning og et godt arbejdsliv går hånd i hånd

Et godt arbejdsmiljø

Lønsomhed

Retfærdig løn

Gode arbejdsvilkår

Socialt arbejdsmiljø

Livslang læring

II. RETNINGSLINJER

Samarbejde

Ligebehandling

Forbud mod børnearbejde

Løn og goder

Sundhed og sikkerhed

Familieliv

Mulighed for ansættelse

Retfærdig afskedigelse

Fri foreningsret og fri forhandlingsret

Information og samråd

I. PRINCIPPER

En god forretning og et godt arbejdsliv går hånd i hånd

Gode arbejdsforhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere er et absolut krav, hvis man ønsker at sikre frisørsaloner af høj kvalitet med et veluddannet og meget motiveret personale, to ting, der er nødvendige for at vinde og bevare kundernes tillid.

Sådanne forhold er en følge af tillid, samarbejdsånd og løbende social dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og vidner om gensidig forståelse.

Sådanne forhold gør, at forretningen blomstrer samtidig med, at der sikres et godt arbejdsliv for alle.

Et godt socialt system fremmer produktiviteten og er et aktiv i en verden i hastig forandring, da mennesker har lettere ved at tilpasse sig forandringer, når de føler sig trygge.

En sund forretning forudsætter, at sort eller ikke-registreret arbejde er fuldstændig bandlyst.

Et godt arbejdsmiljø

Målene er klare. Forretningerne skal vokse og udvide, og arbejdstagerne skal have et godt socialt arbejdsmiljø.

Disse mål kan imidlertid kun nås, hvis der gøres en kollektiv indsats for at nå dem.

Man kan kun skabe et godt arbejdsmiljø, hvis

- * frisørsalonerne er lønsomme,
- * løn- og arbejdsvilkår er retfærdige,
- * der er et godt socialt arbejdsmiljø og,
- * livslang uddannelse fremmes.

Lønsomhed

Overskud er af afgørende betydning for, at en salon fortsat kan eksistere og blomstre. Overskud i dag er investeringer i morgen. Hvis en salon mister penge, vil den helt sikkert lukke. Alle taber herved, kunderne, ejerne og dem, hvis job går tabt.

Overskud er en garanti for salonernes fortsatte eksistens og muliggør bedre løn- og arbejdsvilkår, passende investeringer, hvilket fører til en bedre kvalitet af ydelsen og muliggør en forbedring af de faglige standarder, hvilket giver glade og loyale kunder. Overskuddet gør det også muligt at tage de initiativer, som er nødvendige, når det gælder miljø, infrastruktur og arbejdsudstyr.

Samtidig er det også vigtigt, at alle inden for frisørfaget, navnlig arbejdstagerne, informeres om salonens grundlæggende forretningsmæssige resultater. De berørte parter skal herefter diskutere resultaterne.

Der kan kun skabes overskud, hvis en række betingelser er opfyldt. Disse betingelser er løn- og arbejdsvilkår, erhvervsuddannelse, kundepleje, service af høj kvalitet

og professionalisme, som alle kræver en fælles indsats. Lad os se på, hvad disse betingelser betyder.

Retfærdige lønninger

For det første skal arbejde af høj kvalitet lønnes ordentligt. Endvidere er god løn godt for branchens image og et kendetegn på en veludviklet branche.

God løn er tegn på anerkendelse af og respekt for arbejdstagerne. Hvis der oprettholdes gode lønstandarder på brancheplan, nedbringes eller udelukkes mulighederne for unfair og ulige konkurrence samtidig med, at mulighederne for mobilitet vokser.

Samtidig tiltrækker gode lønninger de bedste elever, og tilskynder arbejdstagerne til at blive. Der er ingen tvivl om, at retfærdige lønninger sikrer kvalitet.

Retfærdige lønninger medfører høj produktivitet og en blomstrende forretning. Alle vinder ved det.

Gode arbejdsvilkår

Retfærdige lønninger og gode arbejdsvilkår går hånd i hånd. Gode arbejdsvilkår bidrager til at holde arbejdstagerne på arbejdspladsen. De skaber stabilitet og bedre livskvalitet i salonerne.

Gode arbejdsvilkår og fornuftige bestemmelser om social tryghed vidner om kvalitet og professionalisme. De forebygger tvister og nedbringer dermed de samlede omkostninger. De bidrager til salonernes fortsatte vækst og lønsomhed.

Socialt arbejdsmiljø

Et socialt arbejdsmiljø er et åbent miljø, hvor der er plads til selvudfoldelse og kreativitet; hvor arbejdstagerne tilskyndes til at tage egne initiativer og påtage sig et medansvar for egen udvikling, og hvor det er muligt, gennemføres jobrotation og -berigelse samt en følelse af, at "det, vi gør sammen, er vigtigt".

Et godt arbejdsmiljø fører til en win-win-situation. I et åbent miljø er der mindre stress, fraværet falder betydeligt, mens en glad atmosfære fører til mere tilfredse kunder. Der er en "god" stemning. Både arbejdstagerne og salonen blomstrer.

Livslang læring

Vi lever i et uddannelsesorienteret samfund. Kunderne ønsker, velinformerede som de er, hele tiden ajourførte tjenesteydelser af højere kvalitet. Så for at opnå fremgang må vi alle løbende uddanne os.

Livslang uddannelse betyder vedvarende faglig udvikling og fører til tjenesteydelser af højere kvalitet og til større selvværd og større anseelse blandt andre.

Løbende videreuddannelse er både arbejdsgivernes og arbejdstagernes ansvar.

Løbende videreuddannelse er en forudsætning for, at en salon kan følge med tiden. Veluddannede arbejdstagere gør det muligt for salonerne at være foran deres konkurrenter.

Uddannelse er lig med større mulighed for ansættelse, hvilket er en forudsætning for arbejdstagernes jobsikkerhed og mobilitet.

II. RETNINGSLINJER

Ovenstående principper fører til følgende retningslinjer:

Saloner og arbejdstagere, skal under hensyntagen til deres egne ansvarsområder og i henhold til rammerne for gældende lovgivning, fremherske arbejdsforhold og ansættelsespraksis i det land, hvori de befinder sig samt under hensyntagen til de specifikke vilkår for frisørsektoren:

1. arbejde sammen i en samarbejdsånd og i gensidig forståelse for effektivt at bidrage til frisørsalonernes økonomiske, sociale og miljømæssige fremskridt til gavn for alle parter: kunder, arbejdstagere, ledere, ejere og/eller aktionærer ud fra det princip, at det er og skal være målet for enhver forretning inden for frisørsektoren at skabe overskud, og at de bør arbejde sammen om fuldstændig at bandlyse "sort arbejde og ikke-registreret arbejde";
2. ikke forskelsbehandle kunder og arbejdstagere på grund af køn, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske træk, sprog, religion eller tro, politiske eller andre meninger, tilhørsforhold til en national minoritet, ejendom, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering, nationalitet eller andre årsager;
3. overholde principperne vedrørende beskyttelse af børne- og ungdomsarbejdere;
4. give de bedst mulige lønninger og goder for dermed at tiltrække de bedste elever og sikre en fortsat høj kvalitet af service over for kunderne;
5. skabe de bedst mulige arbejdsvilkår med hensyn til sundhed, sikkerhed og værdighed i arbejdet og sikre overholdelse af lovgivning om maksimal arbejdstid, daglige og ugentlige hvileperioder og en årlig betalt ferie under hensyntagen til forretningernes nødvendige fleksibilitet;
6. bidrage til at forene familie- og arbejdsliv;
7. skabe plads til arbejdstagernes selvudfoldelse og medansvar på grundlag af løbende uddannelse og livslang læring for at forbedre arbejdstagernes kvalifikationsniveau og udvikling og dermed sikre deres muligheder for ansættelse og øge deres mobilitet; og når det er muligt, skabe plads til jobberigelse;
8. overholde bestemmelserne om beskyttelse mod usaglig opsigelse;
9. respektere foreningsretten og retten til at indgå kollektive overenskomster;

10. informere og have samråd med arbejdstagerne og deres repræsentanter i god tid om salonernes grundlæggende forretningsmæssige resultater og om spørgsmål af fælles interesse.

Bilag 5: Protokollat om implementering af forældreorlovsdirektiv

§ 1 Forældreorlov

Stk. 1.

Parterne anser direktivets bestemmelse om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2 Arbejdsfrihed som følge af force majeure

Stk. 1.

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Stk. 2.

Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutyper.

Stk. 3.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

§ 3 Ikrafttræden

Stk. 1.

Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretslige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter den 3. juni 1999.

Bilag 6: Protokollat om implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten. Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system. Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtigelser.

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2.

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3.

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1a

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3.

Løn er den almindelige garanti- eller provisionsminimalløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2.

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2a

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentan-

ten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2.

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3.

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2.

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1. skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3.

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4.

Arbejdsgiverens forpligtigelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2.

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6

Hvor forbundet finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

§ 7

Overtrædelse af §§ 1-5 og § 5, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten det mellem DA og LO oprettede ligelønnsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønnsnævn eller ved de civile domstole. Forbundet har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige behandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens § 34.

Stk. 2.

Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem DA og LO oprettede ligelønnsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønnsnævn.

Bilag 7: Protokollat om lov om butikstid

Under forudsætning af at lov om butikstid ændres således, at butikker generelt kan holde åbent på søn- og helligdage, er organisationerne enige om at optage forhandlinger om en evt. ændring af arbejdstiderne, således disse tilpasses butiksløven.

Bilag 8: Protokollat om forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for. Der indføres derfor en overenskomstmæssig bestemmelse, hvoraf fremgår, at overenskomstparterne er enige om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Bilag 9: Protokollat om behandling af faglig strid

I tilfælde af påståede brud på denne overenskomst påhviler det altid den overenskomstpart, der mener sig forurettet – eller hvis medlem mener sig forurettet, at rette skriftlig henvendelse herom til den modstående overenskomstpart. En sådan henvendelse skal angive, hvori det påståede overenskomstbrud består samt indeholde en redegørelse for sagens nærmere omstændigheder. Relevante bilag bør vedlægges.

Den overenskomstpart, der ved en førstegangsforseelse i samme sag, i en betalings sag, modtager en sådan skriftlig henvendelse, har herefter 5 hele arbejdsdage (regnet fra den dag, hvor henvendelsen er modtaget) til at rette for sig eller foranledige, at medlemmet retter for sig. Sker dette, betragtes sagen som værende endeligt afsluttet.

Er en uoverensstemmelse ikke løst indenfor ovennævnte frist, kan sagen videreføres på sædvanlig vis ved et fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken, herunder med krav om bod.

Bilag 10: Protokollat om fratræden 8 uger før fødsel

Parterne er enige om, at da mange frisørsvende sygemeldes længe før barsel af graviditetsbetinget årsager, vil det være formålstjenligt, såfremt der lovgivningsmæssigt sikres frisørsvendene ret til at fratræde 8 uger før fødsel.

Bilag 11: Protokollat om status/anerkendelse

Danmarks Frisørmesterforening anerkender, at forbundets lokale formænd og kasserere har ret til frihed til relevante faglige kurser/mødeaktiviteter for egen regning.

- Varslingsfristen over for virksomheden er 4 uger.
- Der kan årligt max. kræves 10 arbejdsdage.

Danmarks Frisørmesterforenings oldermænd og forbundets afdelingsformænd har kompetence til at løse problemerne på arbejdspladserne i henhold til de personalepolitiske regler.

Bilag 12: Protokollat om Barselsudligningsordning

Parterne er enige om, at den af DF etablerede udligningsordning i givet fald kan blive omfattet af en generel udligningsordning.

Bilag 13: Protokollat om Kompetenceudviklingsfond

Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for Frisør- og kosmetikerfagets udvikling.

Skal frisør- og kosmetikerfagets fremtid sikres, skal der arbejdes for øget produktivitet, bedre arbejdsmiljø m.m. Der er derfor behov for øget fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling, så de bliver klædt på til fremtidens udfordringer.

Dette kan samtidig medvirke til, at virksomhederne fortsat kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Derfor etableres Frisør- og Kosmetikerfagets Udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives, efter aftale med virksomheden, ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed uden løntabsgodtgørelse fra arbejdsgiveren. Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.

Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og markedsuddannelse indenfor overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.

Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Virksomhedsindehavere kan under nærmere fastsatte regler deltage i denne ordning.

Økonomiske midler

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomheden 260 kr. pr. medarbejder pr. år. Beløbet forhøjes pr. 1. april 2009 til 520 kr. pr. år. Beløbet omregnes til et beløb pr. arbejdstime, jfr. de nuværende bidrag til uddannelsesfonde efter nærmere aftale.

Fondens midler kan bl.a. anvendes til:

- "Kompetencevurdering"
- "Almen og faglig efter- og videreuddannelse herunder miljøuddannelse"
- "Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder"
- "Kampagner målrettet uddannelsesplanlægning i virksomhederne"

Herudover kan midlerne anvendes efter retningslinjer besluttet af fondens bestyrelse, f.eks. lederudviklingsaktiviteter.

Ledelse og administration

Overenskomstens parter etablerer eller tilslutter sig et administrationsselskab, der kan være SAMA, DA's barselsordning eller DA/LO uddannelsesfond, som administrerer de indbetalte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007. Parterne etablerer sig med en paritetisk bestyrelse. Posten som formand for bestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiver. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten.

Arbejdstagerorganisationerne besætter formandsposten i den første 2-årige periode, og arbejdsgiverorganisationerne besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- Opkrævning og administration af bidrag
- Retningslinjer for uddeling af midler
- Udbetaling af tilskud, herunder til udviklingsaktiviteter
- Regnskab mv., idet fondens regnskab skal underkastes revision
- (Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag i det omfang dette overdrages til arbejdsmarkedets parter.)

Fondens midler kan ansøges fra 1. januar 2009.

Der skal ved tildeling af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige overenskomstområder og faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalinger for disse.

Herudover skal der tages behørigt hensyn til bidrag indbetalt til de forud for overenskomstfornyelsen eksisterende uddannelsesfonde. Der udarbejdes særskilt aftale herfor.

Ansøgninger

Fondens midler kan ansøges af virksomheder efter anmodning fra medarbejdere, som er ansat under de overenskomster, som er indgået mellem parterne.

Fonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde helt eller delvist tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelse, deltagerbetaling, rejseomkostninger mv.

Fonden udarbejder et ansøgningsskema, der nærmere beskriver retningslinjerne for udbetaling.

Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Der kan ydes tilskud til delvis dækning af

løntab ved uddannelsen, dog højest et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 % af lønnen.

Uoverensstemmelser

Såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, (men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.)

Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 parts drøftelser om VEU. Endelig stilling til bestemmelserne i uddannelsesfonden og evt. yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen og opfølgningen på overnævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale og parterne aftaler fremtidig anvendelse.

Bilag 14: Protokollat om Arbejds miljø

Parterne er enige om at optage forhandlinger om et tæt samarbejde om styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet i branchen, og derigennem medvirke til at sikre fagets udøvere sunderne produkter i det daglige arbejde.

Samarbejdet sker gennem frisør- og kosmetikerfagets Videncenter, der er en fælles neutral konsulentfunktion med det formål at rådgive og vejlede parterne på de enkelte arbejdspladser om sikkerhed og sundhed, samt at vurdere og undersøge de produkter branchen arbejder med. Indsatsen kan støttes af fælles informationskampagner.

Parterne er enige om at styrke processen i den enkelte virksomhed med udarbejdelse af skriftlig Arbejdspladsvurdering og samtidig at fremme den enkelte virksomheds arbejde med at formulere en arbejdsmiljøpolitik i virksomheden, der peger frem i tiden og sikre en ansvarlig udvikling for virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

I denne proces indgår tillige en opgave med at sikre, at der tilvejebringes og bruges de nødvendige tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler til de konkrete arbejdsopgaver.

Forhandlingerne om ovennævnte skal være tilendebragt senest 1. oktober 2007, og der er enighed om, at der fra denne dato opkræves et arbejdsgiverbidrag på kr. 0,20 pr. arbejdstime for de pensionsberettigede medarbejdere, der er omfattet af

overenskomsten, til finansiering af de nævnte aktiviteter. Der indbetales ikke for elever.

Det er aftalt at parterne i fællesskab undersøger muligheder for at administrere ordningen bedst og billigst, herunder undersøge muligheder via PensionDanmark, Sama, DA-Barsel eller DA og LO's uddannelsesfond.

Der sammensættes et paritetisk udvalg, hvor formandsposten ligger hos forbundet, og formandens stemme ved stemmelighed vil være udslagsgivende. Udvalgets opgave er at administrere de indkomne midler. Hvis Videncenteret ophører, tager organisationerne stilling til anbringelse af de indkomne midler.

Såfremt der i overenskomstperioden kommer pålæg om betaling til en tillidsmandsfond eller lignende, bortfalder ovennævnte bidrag til frisørfagets Videncenter.

Bilag 15: Protokollat om Arbejds miljøaftale

Der er enighed om, at Den europæiske arbejds miljøaftale af 21. september 2005 er gældende i frisørfaget.

Bilag 16: Protokollat Den miljøkyndige Salon

Frisørfagets parter i Europa har tilsluttet sig projektet "Den miljøkyndige salon" som underlaget for det fælles miljøarbejde, der er vedtaget i Den Sociale Dialog.

Overenskomstens parter er enige om, at tilpasse faget projektet og udarbejde nærmere retningslinier for tilpasningen på de områder, hvor det teknisk og økonomisk er muligt.

Tilpasningen må ikke medføre en forringelse af salonernes konkurrenceevne i forhold til de uorganiserede saloner.

Bilag 17: Aftale med Vikarcentret ApS

Den specielle aftale mellem Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Danmarks Frisørmesterforening og Vikarcentret ApS er af praktiske årsager ikke provisionsbaseret, hvorfor timelønnen i sit udgangspunkt er sat højere, ligesom der løbende skal ske reguleringer forholdsmæssigt i forhold til overenskomst mellem Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund og Danmarks Frisørmesterforening.

Bilag 18: Protokollat om etablering af ligelønsnævn

Såfremt hovedorganisationerne LO og DA etablerer et ligelønsnævn, tilslutter Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund og Danmarks Frisørmesterforening sig dette.

Bilag 19: Gennemsnittet af de seneste 16 uger/4 måneders løn

Referenceperioden:

Fuld løn beregnes som et gennemsnit, ud fra de seneste 16 ugers kendte/udleverede lønsedler – ved månedsløn beregnes gennemsnitslønnen ud fra de seneste 4 måneders kendte/udleverede lønsedler.

Den gennemsnitlige timeløn i referenceperioden beregnes herefter på grundlag af den ferieberettigede løn divideret med de faktiske antal arbejdstimer.

Er der ikke udført arbejde i referenceperioden, beregnes gennemsnitslønnen på baggrund af den seneste lønseddel, hvoraf fremgår, at der er udført arbejde i virksomheden.