

Wellness overenskomst 2007

mellem

DANMARKS FRISØRMESTERFORENING

der omfatter sektionerne København,
Sjælland, Fyn og Jylland

og

DANSK FRISØR & KOSMETIKER FORBUND

Indhold

§ 1. Overenskomstparter	5
§ 2. Arbejdstid	5
§ 3. Lønbestemmelser fuldtidsansatte	11
§ 4. Løn- og arbejdstidbestemmelser for deltidsansatte	14
§ 5. Overarbejde/ubekvem arbejdstid	16
§ 6. Sygdom/barsel/børn	17
§ 7. Søgnehelligdage	20
§ 8. Pension	21
§ 9. Feriebestemmelser	23
§ 10. LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfond	25
§ 11. Talsrepræsentanter	25
§ 12. Lokalaftaler	26
§ 13. Tillidsmandsregler	26
§ 14. Arbejdsbestemmelser	31
§ 15. Opsigelsesbestemmelser	32
§ 16. Elever	34
§ 17. Behandling af faglig strid	37
§ 18. Hovedaftale	37
§ 19. Overenskomstens varighed	37
Personalepolitiske regler	38
11 bud for et godt arbejdsklima	39
5 bud til problemløsning	39
3 bud til chefens optræden	39
Protokollat om implementering af forældreorlovsdirektiv	40
Protokollat om arbejdstid	40
Protokollat om forsøgsordninger	41
Protokollat om behandling af faglig strid	41
Protokollat om fratræden 8 uger før fødsel	42
Protokollat om Status/anerkendelse	42
Protokollat Den miljøkyndige salon	43
Protokollat om barselsudligningsordning	43
Protokollat vedrørende kompagniskabsbestemmelser	43
Protokollat om Kompetenceudviklingsfond	43
Protokollat om Arbejdsmiljø	47
Protokollat om Arbejdsmiljøaftale	48
Samspil i frisørfaget	49

Protokollat om brugen af vikarer og vikarbureauer	58
Protokollat om nyt lønsystem	58
Protokollat om seniorpolitik	58
Protokollat om gennemskrivning af overenskomsten	59
Forsøgsordninger:	60
Forpraktikanter	60
Elevers arbejde under skoleophold	64
Tabel over provisionsberegning 1. marts 2007	66
Tabel over provisionsberegning 1. marts 2008	67
Tabel over provisionsberegning 1. marts 2009	68

§ 1 Overenskomstens parter

Stk. 1.

Denne overenskomst dækker området kosmetikere, kosmetologer, negledesignere og wellnessmedarbejdere. Arbejde udført i disse fagområder er underlagt denne overenskomst.

Stk. 2.

Overenskomstens parter er Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund og Danmarks Frisørmesterforening.

Stk. 3.

Efterlønsmodtagere og modtagere af overgangsydelse, der ønsker beskæftigelse, kan få dispensation for overenskomsten § 4, men organisationerne skal godkende ansættelsesforholdet.

§ 2 Arbejdstid

Stk. 1.

- a) Den ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles over 5 hverdage, eller således at der over en 4 ugers periode er 4 fridage. Der kan, med henvisning til § 4, også arbejdes på deltid.
- b) Ved ansættelsen skal parterne træffe aftale om, hvorledes ugens arbejdstid skal lægges, og der skal inden en måned efter ansættelsen udfærdiges en ansættelsesaftale. Den ugentlige arbejdstid kan variere, dog at 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.
- c) Arbejdstiden må ikke begynde før kl. 8.00. På lørdage kan arbejdstiden begynde kl. 7.00, under forudsætning af, at arbejdstiden ophører senest kl. 13.00.

§ 2

Til notater

Arbejdstiden slutter senest kl. 17.30, en dag om ugen dog senest kl. 20.00 og lørdag senest kl. 14.00. Flytning af den lange arbejdstid til kl. 20.00 fra en ugedag til en anden skal varsles over for svenden 4 uger forud.

- d) Der kan dog - uden at det udløser ubekvem arbejdstid - mellem parterne aftales to lange dage om ugen til kl. 20.00, men dette indebærer, at der i disse uger ikke må arbejdes om lørdagen.

Det kan ligeledes mellem parterne aftales, at der om lørdagen kan arbejdes til kl. 17.00 - uden at det udløser ubekvem arbejdstid. Dette indebærer, at der i disse uger på hverdage ikke må arbejdes efter kl. 17.30. Hvis der over en 4 ugers periode arbejdes 3 lange lørdage, berettiger det til, at den ansatte ikke må arbejde den 4. lørdag i perioden. I denne uge vil der være to egentlige fridage.

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

Aftaler jf. § 2 stk. 1d kan kun bero på frivillige aftaler.

- e) 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:

Pr. 1. marts 2007.

Hverdage kl. 17.30 – 21.00: Kr. 21,86 pr. time.

Lørdage kl. 14.00 – 21.00: Kr. 43,71 pr. time.

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

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

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.

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

Satserne for 8 – 21 aftaler reguleres med 3 % den 1. marts 2008 og 2009.

Pr. 1. marts 2008 udgør tillægget kr. 22,52 pr. time på hverdage.

Pr. 1. marts 2008 udgør tillægget kr. 45,02 pr. time for lørdage.

Pr. 1. marts 2009 udgør tillægget kr. 23,20 pr. time på hverdage.

Pr. 1. marts 2009 udgør tillægget kr. 46,37 pr. time for lørdage.

f) Flekstid for fuldtidsansatte. Der kan oprettes en timebank med +/- 16 -timer. Sker der overskridelse af loftet, skal timetallet nedbringes. Såfremt den ansatte fratræder sit arbejdsforhold i virksomheden, skal timebankens mellemværende afvikles i opsigelsesperioden.

§ 2

Til notater

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

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.

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

Søndagsarbejde

- h) Søndagen før jul må der arbejdes til kl. 20.00. For denne søndag betales et tillæg på 100 % pr. time.

Søndagsarbejde herudover

1. Søndagsarbejde er frivilligt og skal fremgå af ansættelsesbeviset.
2. Søndagsarbejde er indbefattet i den aftalte arbejdstid pr. uge.
3. Søndagsarbejde skal som minimum udgøre 4 timer pr. dag.
4. Søndagsarbejde honoreres med sædvanlige vilkår samt et tillæg på kr. 87,42 pr. time.
5. 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).
6. For hver søndag, der arbejdes, har den ansatte efterføl-

gende retten til frihed fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, der afvikles indenfor de kommende 16 uger.

7. Der må ikke arbejdes på to på hinanden følgende søndage.

For elever under 18 år udgør tillægget det halve af ovennævnte sats.

Elever over 18 år skal have samme tillægssats som svendene.

Satserne for søndagsarbejde reguleres med 3 % den 1. marts 2008 og 2009.

Pr. 1. marts 2008 udgør tillægget kr. 90,04 pr. time.

Pr. 1. marts 2009 udgør tillægget kr. 92,74 pr. time.

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

- j) Grundlovsdag og juleaftensdag er fridage. Dagene betragtes som søgnehelligdage og honoreres via fagets SH-ordning.

- k) Svendene er berettiget til 2 ugers frihed til deltagelse i faglige statsanerkendte kursusaktiviteter (AMU kurser) inden for 12 måneder. Arbejdsgiveren 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. Timerne vægtes i forholdet 1 - 1, og der betales ikke for overarbejde selvom arbejdsugen pga. uddannelsestiden kommer over 37 timer.

Ved statsanerkendte aften- og weekendkurser betaler arbejdsgiveren et beløb svarende til differencen mellem refu-

§ 2

Til notater

sionsbeløbet 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. bestemmelserne i stk. 1 k.

2 kursusuger = 2 x 37 arbejdstimer. Når den ansatte er på kursus i henhold til § 2, stk. 1 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. Den ansatte skal, når de tre kursusdage er afviklet, arbejde de resterende arbejdstimer op til 37 timer. Beregnes kursus timer + arbejdstimer = 37 timer.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Overarbejde kan udføres indtil 5 timer pr. uge, i juleugen dog indtil 12 timer, medens overarbejdet er ubegrænset for arbejdsledere.

Der kan dagligt ikke udføres overarbejde ud over 1 time efter normal arbejdstids ophør.

Stk. 4.

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, da uden tillæg. Ved afspadsring time for time skal der betales afspadsringstillæg.

Stk. 5.

Når der i uger med skæve helligdage arbejdes ud over de normale arbejdsdages afslutning, skal arbejdstagerne have overarbejdsbetaling, selv om arbejdsugen ikke kommer op på 37 timer.

Stk. 6.

Hvis arbejdstageren ønsker at få en ugentlig ekstra fridag, kan parterne indgå aftale herom. Der kan for denne fridag fratrækkes pr. uge den gennemsnitlige timeløn. Den ansatte kan med et varsel på 4 uger vende tilbage på arbejde på fuld-tid. Dette må ikke medføre afskedigelse eller forringelse af den ansattes vilkår. Aftalen skal altid indgås skriftligt.

§ 3 Lønbestemmelser fuldtidsansatte

Stk. 1.

En lønningsuge skal afregnes fra mandag til lørdag.

Provisionsminimallønnen udgør fra 1. marts 2007 følgende:

Pr. time kr. 111,80 + provision.

Pr. uge kr. 4.136,60 + provision.

Når provisionsminimallønnen er indarbejdet 1½ gang pr. ti-me, beregnes lønnen således:

Pr. time kr. 111,80 + 15% af al indtjening ud over kr. 167,70.

Beløbet beregnes altid ud fra det faktiske antal arbejdstimer pr. uge.

Hvis provisionsminimallønnen på kr. 111,80 + provision ikke udgør mindst kr. 116,25, skal der altid betales mindst garantilønnen på kr. 116,25 pr. time (pr. uge kr. 4.301,25).

Det indarbejdede beløb af solgte behandlinger og produkt-salg reduceres med den til enhver tid gældende moms.

Dog skal der altid betales mindst fagets garantiløn, der udgør fra 1. marts 2007:

§ 3

Til notater

Pr. time kr. 116,25
Pr. uge kr. 4.301,25

Provisionsminimallønnen udgør fra 1. marts 2008 følgende:

Pr. time kr. 115,00 + provision.
Pr. uge kr. 4.255,00 + provision.

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

Pr. time kr. 115,00 + 15% af al indtjening ud over kr. 172,50.
Beløbet beregnes altid ud fra det faktiske antal arbejdstimer pr. uge.

Hvis provisionsminimallønnen på kr. 115,00 + provision ikke udgør mindst kr. 118,75, skal der altid betales mindst garantilønnen på kr. 118,75 pr. time (pr. uge kr. 4.393,75).

Det indarbejdede beløb af solgte behandlinger og produkt-salg reduceres med den til enhver tid gældende moms.

Dog skal der altid betales mindst fagets garantiløn, der udgør fra 1. marts 2008:

Pr. time kr. 118,75
Pr. uge kr. 4.393,75

Provisionsminimallønnen udgør fra 1. marts 2009 følgende:

Pr. time kr. 118,20 + provision.
Pr. uge kr. 4.373,40 + provision.

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

Pr. time kr. 118,20 + 15% af al indtjening ud over kr. 177,30.
Beløbet beregnes altid ud fra det faktiske antal arbejdstimer pr. uge.

Hvis provisionsminimallønnen på kr. 118,20 + provision ikke udgør mindst kr. 121,25, skal der altid betales mindst garantilønnen på kr. 121,25 pr. time (pr. uge kr. 4.486,25).

Det indarbejdede beløb af solgte behandlinger og produkt-

salg reduceres med den til enhver tid gældende moms.

Dog skal der altid betales mindst fagets garantiløn, der udgør fra 1. marts 2009:

Pr. time kr. 121,25

Pr. uge kr. 4.486,25

I tilfælde, hvor mesteren nedsætter betjeningspriserne, f.eks. ved reklametilbud, skal svendene oppebære præstationstilægget efter normal betjeningspris.

Stk. 2.

Lønforhøjelser aftales i hvert tilfælde mellem den enkelte mester og den enkelte lønmodtager.

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.

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

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

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

Stk. 3.

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

§ 4

Til notater

§ 4 Løn- og arbejdstidsbestemmelser deltidsansatte

Stk. 1.

En lønningssuge skal afregnes fra mandag til lørdag. Deltidsbeskæftigelsen må ikke være mindre end 15 timer om ugen.

Stk. 2.

Arbejdstiden aftales dagligt fra mandag til lørdag med minimum 5 timer pr. dag og max. 8 timer pr. dag. Lørdag dog minimum 3 timer.

Stk. 3.

Provisionsminimallønnen udgør fra 1. marts 2007 følgende:
Pr. time kr. 111,80 + provision.

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

Pr. time kr. 111,80 + 15% af al indtjening ud over kr. 167,70.
Beløbet beregnes altid ud fra det faktiske antal arbejdstimer pr. uge.

Det indarbejdede beløb af solgte behandlinger og produkt-salg reduceres med den til enhver tid gældende moms.

Dog skal der altid betales mindst fagets garantiløn, der udgør fra 1. marts 2007:

Pr. time kr. 119,25

Provisionsminimallønnen udgør fra 1. marts 2008 følgende:
Pr. time kr. 115,00 + provision.

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

Pr. time kr. 115,00 + 15% af al indtjening ud over kr. 172,50.
Beløbet beregnes altid ud fra det faktiske antal arbejdstimer pr. uge.

Det indarbejdede beløb af solgte behandlinger og produkt-

salg reduceres med den til enhver tid gældende moms.

Dog skal der altid betales mindst fagets garantiløn, der udgør fra 1. marts 2008:

Pr. time kr. 121,75.

Provisionsminimallønnen udgør fra 1. marts 2009 følgende:

Pr. time kr. 118,20 + provision.

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

Pr. time kr. 118,20 + 15% af al indtjening ud over kr. 177,30.

Beløbet beregnes altid ud fra det faktiske antal arbejdstimer pr. uge.

Det indarbejdede beløb af solgte behandlinger og produkt-salg reduceres med den til enhver tid gældende moms.

Dog skal der altid betales mindst fagets garantiløn, der udgør fra 1. marts 2009:

Pr. time kr. 124,25.

I tilfælde, hvor mesteren nedsætter betjeningspriserne, f.eks. ved reklametilbud, skal svendene oppebære præstationstil-lægget efter normal betjeningspris.

Stk. 4.

Lønforhøjelser aftales i hvert tilfælde mellem den enkelte mester og den enkelte lønmodtager.

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

Organisationerne er enige om, at mestrene ved aftaler om højere løn bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen, således at der for den enkelte lønmodtager ta-ges behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, ud-dannelse og indsats i forretningen.

§ 4-5

Til notater

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

Vedrørende akkorder, bonusordninger, produktionstil-lægsordninger og produktionsfremmende lønsystemer i øv-
rigt kan der højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget
pr. overenskomstår.

Stk. 5.

Deltidsarbejde under dette afsnit skal altid aftales. Arbejdes
der ud over aftalt arbejdstid eller 8 timer pr. dag, skal der al-
tid betales overarbejdstillæg.

Stk. 6.

Organisationerne er enige om at gældende for virksomheder
hvor der er valgt en talsrepræsentant og hvor medarbejdere
ønsker at arbejde flere eller færre timer end de anførte ar-
bejdstimer i stk. 2, 1. afsnit, kan organisationerne ansøges
om en dispensation fra de nævnte arbejdstider.

§ 5 Overarbejde/ubekvem arbejdstid

Stk. 1.

Der betales for overarbejde 50 % tillæg til timelønnen. For
ansatte i fast arbejde sammenlægges ugens overarbejde i mi-
nutter, og ved lønudbetaling betales derefter det samlede an-
tal minutters overarbejde i ugens løb. Overarbejde beregnes
i 1/4 timer for hver påbegyndt 1/4 time.

Stk. 2.

De arbejdstagere, som arbejder søndagen før jul, får de timer,
dette arbejde omhandler, inkluderet i den 37 timers ar-
bejdsuge, samt dertil 100 % til timelønnen.

Arbejdstagere, der arbejder om søndagen før jul, skal vedrø-
rende beregningen af den samlede ugentlige arbejdstid be-
tragte lønningsugen som først sluttet om søndagen.

Stk. 3.

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.

§ 6 Sygdom/barsel/børn

Stk. 1.

Ved sygdom skal dette så vidt muligt meddeles arbejdspladsen, ved arbejdstids begyndelse på 1. fraværsdag og senest 2 timer efter arbejdstids begyndelse.

Stk. 2.

Der ydes fuld løn under sygdom, forstået som gennemsnittet af de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler, for svende med 9 måneders anciennitet på virksomheden, under de første 4 ugers sygdom. For 5., 6. og 7. uge betales fuld løn, dog maksimalt kr. 120,00 pr. time.

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 medarbejderen tilsvarende.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom, inden for 14 kalenderdag, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode. Den ansatte vil altid være berettiget til fuld løn (som gennemsnittet af de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler) - jf. 1. og 2. afsnits fastsatte beløb pr. time.

Stk. 3.

Såfremt en ansat forsikres i henhold til sygedagpengelovens § 56, da kan organisationerne - såfremt parterne er enige derom - drøfte, om der kan gives en dispensation fra overenskomstens § 6 stk. 2, således at dagpengesatsen svarer til den offentlige ydelse.

§ 6

Til notater

Stk. 4.

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.

Barsel

Stk. 5.

Arbejdsgiveren udbetaler til arbejdstagere, 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 fødsel. Lønnen svarer til den gennemsnitlige løn inden for de seneste 16 ugers/4 mdr. kendte/udleverede lønsedler.

Fra 1. juli 2007 udbetaler arbejdsgiveren til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt opfylder anciennitetskravet, løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Betalingen i disse 4 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden "svarende til sædvanlig timeløn" dog max. kr. 120,00 pr. time.

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov 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.

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

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

Betalingen under forældreorlov (den 15. - 23. uge) svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 130 kr. pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er

berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpenge-sats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

Stk. 6.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes ekstra pensionsbidrag jf. § 8, stk. 2.

Børn

Stk. 7.

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

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

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

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

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospitalet sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 6-7

Til notater

Der ydes betaling med følgende beløb:

De 2 første dage betales der fuld løn, herefter betales der max. kr. 120,00 pr. time for de sidste tre dage.

Ved fuld løn for den afholdte frihed i forbindelse med børns sygedage, svangerskabsundersøgelse og 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.

§ 7 Søgnehelligdage

Stk. 1.

Fast ugentlig fridag for arbejdstagere i fast arbejde kan i uger med skæve helligdage flyttes til afholdelse indenfor den efterfølgende 16 ugers periode, eller der kan betales overarbejdstidsbetaling for dagen. Dersom en fast ugentlig fridag falder på en skæv helligdag, ydes anden fridag, som igen skal afholdes indenfor den efterfølgende 16 ugers periode. Parterne skal til enhver tid forhandle.

Stk. 2.

Organisationerne har oprettet en søgnehelligdagsfond.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Pr. 1. januar 2005 udgør S/H 4 % + feriefridagsprocent 2,25 % = i alt 6,25 %.

Pr. 1. januar 2008 udgør S/H 5 % + feriefridagsprocent 2,25 % = i alt 7,25 %.

Stk. 5.

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

Den ansatte vil for de søgnehellidage og feriefridage, modtage S/H betaling fra Frisør- og Kosmetikerfagets Ferieordning.

§ 8 Pension

Stk. 1.

Ansatte der har afsluttet kosmetikeruddannelsen, eller ansatte der har 6 måneders brancheanciennitet, er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

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

Bidraget udgør:

Pr. 1. juli 2006 udgør arbejdsgiverbidraget 7,2 pct. og arbejdstagerbidraget 3,6 pct.

Pensionsbidraget forhøjes med virkning fra den 1. juli 2007 med 0,6 pct.

Heraf betaler arbejdsgiveren 0,4 pct. og arbejdstageren 0,2 pct.

Pensionsbidrag udgør herefter i alt 11,4 pct. - fordelt med 7,6 pct. til arbejdsgiver og 3,8, pct. til arbejdstager.

Pensionsbidraget forhøjes med virkning fra den 1. juli 2008 med 0,6 pct.

Heraf betaler arbejdsgiveren 0,4 pct. og arbejdstageren 0,2 pct.

§ 8

Til notater

Pensionsbidrag udgør herefter i alt 12,0 pct. - fordelt med 8,0 pct. til arbejdsgiver og 4,0, pct. til arbejdstager.

Stk. 2.

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiver bidrag kr. pr. time	Arbejdstager bidrag kr. pr. time	Samlet bidrag kr. pr. time
pr. 1. juli 2007	5,00	2,50	7,50
pr. 1. juli 2008	5,20	2,60	7,80
pr. 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. 3.

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

Medarbejdere der er fyldt 65 år, er ikke længere omfattet af en pensionsordning.

Til de nævnte medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med lønnen.

Pensionsordningen indføres således:

For kommende medlemmer af Danmarks Frisørmesterforening gælder følgende:

- 1) Senest 3 måneder efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation, omfattet af mæglingsforslaget, betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

§ 9

Til notater

Stk. 4.

Arbejdsgiveren fastlægger efter forhandling med lønmodtageren hvornår ferien skal holdes. 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 optjeningsåret.

Ferien er 5 uger. Arbejdstageren 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.

Ansatte har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

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

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

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieåret.

Betaling af feriefridagene sker efter de samme regler som betaling af søgnehellidage. Afregning af de nye feriefridage sker gennem overenskomstens S/H ordningen/Frisør- og Kosmetikerfagets Ferieordning.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Der henvises i øvrigt til ferielovens bestemmelser.

§ 10 LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfond

Til LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden indbetales pr. 1. januar 2005 28,5 øre pr. arbejdstime.

Til LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfonden indbetales pr. 1. januar 2008 31,0 øre pr. arbejdstime.

§ 11 Talsrepræsentanter

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsigse lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, skal organisationerne høres ved indgåelse eller opsigelse af en lokalaftale.

Fra 1. marts 2007 til 31. august 2008, skal organisationerne have tilsendt aftalerne til godkendelse. Den 1. september 2008 tages det op til drøftelse om aftalerne fortsat skal godkendes af organisationerne. Kun aftaler med problemer tages op til drøftelse.

Organisationerne er enige om, at protokollatet er en forsøgsordning, og udløber ved næste OK forhandling 2010. Protokollatet vil da være til genforhandling.

§ 12-13

Til notater

§ 12 Lokalaftaler

Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne indenfor frisør- og kosmetikeroverenskomsten jf. den almindelig del i § 2, stk. a, b, c, d, e, og f. Der kan ikke ske forringelse af løn og arbejdsvilkår i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser.

Sådanne lokalaf taler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant/talsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant/talsrepræsentant i virksomheden, skal organisationerne godkende aftalen, før den kan påbegyndes.

Lokalaftalerne kan af de lokale parter opsiges med at varsel på 4 uger.

Fra 1. marts 2007 til 31. august 2008, skal organisationerne have tilsendt aftalerne til godkendelse. Den 1. september 2008 tages det op til drøftelse om aftalerne fortsat skal godkendes af organisationerne. Kun aftaler med problemer tages op til drøftelse.

Organisationerne er enige om, at protokollatet er en forsøgsordning, og udløber ved næste OK forhandling 2010. Protokollatet vil da være til genforhandling.

§ 13 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 medarbejdere 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 medarbejdere 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 medarbejdere 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 tillidsrepræsentant, 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 blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, 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 medarbejder 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.

§ 13

Til notater

- 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 strids spørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
- b) Når en foreliggende sag kun berører en enkelt af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig 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 tillidsre-

præsidentens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

- e) Udførelsen af de tillidsrepræsenteren påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsenterens arbejde, og såfremt tillidsrepræsenteren 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 tillidsrepræsenteren den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsenterer.

Stk. 4. Klubber, opslag

- a) Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsenteren 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 tillidsrepræsenterer.
- c) På et dertil af virksomheden anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige forningsbekendtgørelser 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.

§ 13

Til notater

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 medarbejder 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 tillidsrepræsentanten

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 arbejdstageren pligtig til at arbejde ugen ud, og arbejdsgiveren 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 den ansatte altid er sikret lønnet arbejde de første 6 uger efter barselsperioden. Opsigelsen skal altid være sagligt begrundet.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Efter 6 års beskæftigelse 8 uger. Efter 12 års beskæftigelse på samme virksomhed er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 16 uger. For 50 årige, der har mindst 8 års anciennitet på samme virksomhed, 26 uger. Opsigelsesperioden beregnes altid fra en lønperiodes afslutning.

Stk. 6.

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

§ 15-16

Til notater

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

§ 16 Elever

Eleverne følger de samme arbejdsbestemmelser og arbejdstider, som gælder for svendene.

Fra og med begyndelsen af den lønningsuge i hvilken 1. marts 2007, 1. marts 2008 og 1. marts 2009 falder, fastsættes elevlønningerne for elever under erhvervsuddannelsesloven således:

Ved opstart af læretiden og frem til datoen 1 år før læretidens afslutning udgør lønnen AER satsen. AER-satsen reguleres normalt hver 1. januar. Spørg din organisation om eventuel ny sats.

Under 18 år - 2007

Ved opstart af læretiden og frem til datoen 3 år før læretidens afslutning udgør lønnen AER satsen. 1/1 – 31/12 2007 er satsen kr. 1.840,00 pr. uge.

		<i>Timeløn</i>	<i>overtid 50,00%</i>
2. Lærear	2.127,20	57,49	86,24

Over 18 år - 2007

Ved opstart af læretiden og frem til datoen 1 år før læretidens afslutning udgør lønnen AER satsen. 1/1 – 31/12 2007 er satsen kr. 1.840,00 pr. uge.

		<i>Timeløn</i>	<i>overtid 50,00%</i>
2. Læreår	2.434,27	65,79	98,69

Under 18 år - 2008

Ved opstart af læretiden og frem til datoen 1 år før læretidens afslutning udgør lønnen AER satsen. *Spørg din organisation om en ny sats.*

		<i>Timeløn</i>	<i>overtid 50,00%</i>
2. Læreår	2.201,65	59,50	89,26

Over 18 år - 2008

Ved opstart af læretiden og frem til datoen 1 år før læretidens afslutning udgør lønnen AER satsen. *Spørg din organisation om ny sats.*

		<i>Timeløn</i>	<i>overtid 50,00%</i>
2. Læreår	2.519,47	68,09	102,14

Under 18 år - 2009

Ved opstart af læretiden og frem til datoen 1 år før læretidens afslutning udgør lønnen AER satsen. *Spørg din organisation om ny sats.*

		<i>Timeløn</i>	<i>overtid 50,00%</i>
2. Læreår	2.278,71	61,59	92,38

Over 18 år - 2009

Ved opstart af læretiden og frem til datoen 1 år før læretidens afslutning udgør lønnen AER satsen. *Spørg din organisation om ny sats.*

		<i>Timeløn</i>	<i>overtid 50,00%</i>
2. Læreår	2.607,65	70,48	105,72

§ 16

Til notater

Elevers 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 førstkommande lønudbetaling efter fødselsdagen følge satserne „Over 18 år”.

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

Elever, der i særlige tilfælde udfører overarbejde, betales med 50 pct. tillæg til timelønnen udregnet efter den oppebårne ugeløn.

Elever har samme ferielængde som kosmetikere, kosmetologer, negledesignere og wellnessmedarbejdere

Når en ferie holdes, udbetales den normale ugeløn. Endvidere ydes et ferietillæg på 1 pct. af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår. Ved fratræden ydes feriegodtgørelse med 12½ pct. af lønnen for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilke eleven ved sin fratrædelse endnu ikke har holdt ferie.

Søndagsarbejde

Søndagsarbejde for elever gælder samme regler som for svendene. Se § 2 stk. 1 h.

Elever på sidste læreår

Parterne er enige om, at eleverne det sidste læreår følger overenskomstens § 7, således der skal indbetales søgnehelldagspenge på 6,25 % af lønindtægten i det år, hvor eleven er udlært, efter samme regler, som gælder for elevers ferieberegning i forbindelse med afsluttet læretid.

Blandt andet som følge af at grundlovsdag og juleaftensdag betragtes som søgnehellidage, ændres søgnehellidagsbetalingen fra 3,5 pct. til:

Pr. 1. januar 2005 udgør S/H 4 % + feriefridagsprocent 2,25 % = i alt 6,25 %.

Pr. 1. januar 2008 udgør S/H 5 % + feriefridagsprocent 2,25 % = i alt 7,25 %.

§ 17 Behandling af faglig strid

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

§ 18 Hovedaftale

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

§ 19 Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft 1. marts 2007 og gælder indtil den med 3 måneders varsel opsiges til ophør 1. marts 2010.

København, 1. marts 2007

*Danmarks Frisørmesterforening
Jens E. Behrndtz.*

*Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund
Poul Monggaard.*

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 samarbejds-mæssig 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 – med mindre 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 personale-møder 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 kursusdeltagelse 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

Protokollat om implementering af forældreorlovsdirektiv

§ 1 Forældreorlov

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

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.

Protokollat om Arbejdstid

Under forudsætning af, at parterne lokalt på arbejdspladsen i overenskomstperioden kan administrere frivilligheden omkring overenskomstens § 2 stk. 1, e og f, er organisationerne enige om ved næste overenskomstforhandling at tage op til drøftelse, at organisationsgodkendelsen for aftalerne fjernes.

Organisationerne er enige om, at såfremt en deltidsansat uden supplerende dagpenge ønsker at benytte § 2, stk. 1, f, da at give godkendelse til en dispensation.

Protokollat om Arbejdstid

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

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 overenskomtparterne 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 overenskomtparternes godkendelse.

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 førstegangsforsøelse i samme sag, i en betalingssag, modtager en sådan skriftlig

Til notater

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.«

Protokollat om fratræden 8 uger før fødsel

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

Protokollat om Status/anerkendelse

Inden for de særlige rammer og betingelser, der er i frisørfaget, vil parterne finde et regelsæt, hvorefter forbundets lokale formænd og kasserere får en statusmæssig anerkendelse af deres tillidsmandsarbejde for forbundet.

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.

Protokollat om Barselsudligningsordning

Til notater

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

Protokollat vedrørende kompagniskabsbestemmelser

Parterne er enige om, at der senest ved udløbet af den overenskomstperiode, der følger efter overenskomstafslutningen i 2007, skal tages stilling, hvorvidt det er hensigtsmæssigt, at der i overenskomsten indføres kompagniskabsbestemmelser i lighed med dem, der er gældende i overenskomsten for frisørfaget.

Parterne er enige om, at såfremt der frem til det nævnte tidspunkt opstår sager på kosmetikerområdet, som kunne være imødegået ved en kompagniskabsbestemmelse, da indføres der ved forhandlingerne der henvises til i protokollatets første afsnit, kompagniskabsbestemmelse i lighed med frisørfagets.

Tilsvarende: Hvis der er en dokumenterbar udvikling i retning af stråmandsvirksomhed, dumping ved omgåelse af overenskomstmæssige bestemmelser og lignende eller unfair konkurrence, som kan imødegås med kompagniskabsbestemmelser, da indføres sådanne.

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.

herunder miljøuddannelse”

"Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder"

"Kampagner målrettet uddannelsesplanlægning i virksomhederne"

"Herudover kan midlerne anvendes efter retningslinier 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:

"Optrækning 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.

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.

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 sundere 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.

Til notater

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 Videntcenteret 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 Videntcenter.

Protokollat om Arbejds miljøaftale

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

FORORD

Komme godt ud af det med hinanden for at skabe kvalitet

Omkring 400.000 saloner. Over 1 mio. ansatte, omkring otte procent 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-Europa 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-Europa 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-Europa kraftigt deres medlemmer til at leve op til disse retningslinjer og til at implementere dem i deres daglige praksis.

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

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

Til notater

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 især 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 opretholdes gode lønstandarder på branchepå, 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. 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.

Til notater

Livslang uddannelse betyder vedvarende faglig udvikling og fører til tjenesteydelser af højere kvalitet og til større selv-værd 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, fremherskende 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 bandlese "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;

Til notater

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.

Protokollat om brugen af vikarer og vikarbureauer

Vedrørende brugen af vikarer og vikarbureauer nedsætter organisationerne et udvalg som senest ved udgangen af oktober 2007 skal fremkomme med et oplæg for vikarer og vikarbureauer.

Protokollat om nyt lønsystem

Danmarks Frisørmesterforening og Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund er enige om vigtigheden af at sikre et gennemskueligt lønsystem, der er enkelt at administrere for virksomheden, samt der er enkelt at forstå for lønmodtageren.

Parterne er derfor enige om, at der i den kommende overenskomstperiode skal etableres et udvalgsarbejde, der skal analysere og drøfte et nyt lønsystem. Udvalget skal afslutte sit arbejde senest 31. december 2008.

FORSØGSORDNINGER

Aftale

Forpraktikanter

Løn til forpraktikanter

Aflønning i forpraktikperioden følger satsen for HK Ungarbejdere med fagligt arbejde.

Lønsatserne udgør følgende:

1. marts 2007	kr. 61,10 pr. time
1. marts 2008	kr. 62,60 pr. time
1. marts 2009	kr. 64,00 pr. time

Overarbejde kan af forpraktikanten kun udføres i særlige tilfælde. Arbejdes der over, betales 50 % tillæg til timelønnen.

Formål

- At give unge under 18 år mulighed for at afprøve interesse og evner for frisør- eller kosmetikerfaget.
- At give virksomheden mulighed for at danne sig et indtryk af den unges personlige og sociale kvalifikationer, og om disse passer ind i virksomhedens organisation.
- At give unge og virksomheder bedre mulighed for at afprøve det gensidige arbejde.
- At den unge kan udføre relevant arbejde i virksomheden med henblik på at skabe et realistisk vurderingsgrundlag for begge parter.
- At give unge mulighed for at få en glidende overgang til erhvervslivet.
- At formindske frafaldet i den egentlige uddannelsesperiode.
- At skabe flere uddannelsespladser i virksomhederne til unge under 18 år.
- At give mulighed for unges tilpasning til erhvervslivet og skabe incitament for frisør- og kosmetikeruddannelsen hos den unge.

*Rammer for aftalen**Praktikaftalens parter, ansøgning og godkendelse af praktikaftaler*

Forpraktikpladsaftaler kan indgås mellem frisør- og kosmetikervirksomheder, der af Frisør- og Kosmetikerfagets Fællesudvalg er godkendt til at have elever, og unge, der ikke er fyldt 18 år på tidspunktet for aftalens indgåelse. En forpraktikaftale indgås med den hensigt, at den unge efterfølgende indgår i en ordinær uddannelsesaftale. Aftalen skal være skriftlig.

Ansøgning om forpraktikaftale indsendes til Frisør- og Kosmetikerfagets Fællesudvalg. Godkendelse af en aftale kræver enighed i Fællesudvalget.

Der kan som hovedregel kun godkendes én aftale pr. salon/klinik ad gangen. Fællesudvalget kan undtagelsesvist godkende yderligere én forpraktikaftale i samme virksomhed.

Praktikaftalens varighed

Forpraktikpladsaftalen har en længde på maks. 6 måneder, men kan efter aftale mellem virksomheden og forpraktikanten være kortere.

Forpraktikantens vilkår herunder ferie

Forpraktikanten indgår i virksomhedens normale produktion og er i praktikperioden også omfattet af de til enhver tid gældende elevbestemmelser fastsat af det faglige udvalg for frisør- og kosmetikeruddannelsen. Eneste undtagelse er bestemmerne om ferie, idet forpraktikantens rettigheder følger ferielovens bestemmelser.

Arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer pr. uge. Der kan indgås aftale om, at den egentlige arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, dog minimum 12½ timer pr. uge.

Til notater

Sygdom

Forpraktikanten modtager fuld løn under sygdom.

Opsigelse og bortfald

Forpraktikanten og virksomheden kan til enhver tid opsig forpraktikaftalen med 2 ugers varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt, og parterne er forpligtede til at kvittere for modtagelse af opsigelsen. Opsigelsesdagen indgår i opsigelsesvarslet.

Aftalen om forpraktikperiode falder automatisk bort ved aftalens udløbsdato uden yderligere varsel.

Løsning af tvister

Eventuelle uoverensstemmelser mellem virksomhed og forpraktikant kan behandles af de faglige organisationer efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Merit og prøvetid ved indgåelse af uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Når der indgås en uddannelsesaftale i forlængelse af en forpraktikaftale gælder følgende:

Prøvetid:

Ved ”samme virksomhed” i nedenstående punkt 1-3 forstås ”samme juridiske person”.

- Indgås der en uddannelsesaftale umiddelbart i forlængelse af forpraktikken med samme virksomhed, dvs. inden grundforløbet, bortfalder prøvetiden jf. EUL § 60, stk. 2.
- Indgås der en uddannelsesaftale efter grundforløbet med samme virksomhed, bortfalder prøvetiden jf. EUL § 60, stk. 2.
- Indgås der en uddannelsesaftale med en anden/ny virksomhed efter grundforløbet, er der 3 måneders prøvetid jf. § 60, stk. 2.

Merit:

Merit erhverves uanset hvilken virksomhed, der indgås en uddannelsesaftale med efter nedenstående regler:

Læretiden (praktikdelen) reduceres med 1 måned, såfremt

forpraktikken har haft en varighed på 6 måneder, og den gennemsnitlige arbejdstid har været mindst 25 timer pr. uge.

Læretiden (forpraktikdelen) reduceres med 3 uger, såfremt forpraktikken har haft en varighed på 6 måneder, og den gennemsnitlige arbejdstid har været mindst 20 timer pr. uge.

Læretiden (praktikdelen) reduceres med 2 uger, såfremt forpraktikken har haft en varighed på 6 måneder, og den gennemsnitlige arbejdstid har været mindst 12½ timer pr. uge.

Virksomhedens forpligtelser

- Virksomheden sikrer at forpraktikanten knyttes til en ansvarlig kontaktperson. Kontaktpersonen skal ved aftalens start sikre, at forpraktikanten modtager en grundig arbejdsmiljømæssig instruktion vedrørende arbejde med frisør- og kosmetiker opgaver.
- Virksomheden giver løbende instruktion og fører tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
- Virksomheden giver forpraktikanten en begyndende indsigt i frisør- og kosmetikerfagets arbejdsopgaver og tilrettelægger forpraktikantens deltagelse i arbejdsopgaver med sigte på, at vedkommende – på "begynderstadiet" – tilegner sig det anvendte fagsprog og bliver motiveret til en erhvervsuddannelse.

Forpraktikantens forpligtelser

Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start.

- Følge de instrukser som virksomheden – og øvrige ansatte – giver med hensyn til arbejdsopgaver i virksomheden.
- Følge virksomhedens almindelige personaleadministrative bestemmelser – herunder anmeldelse af sygdom eller andet fravær
- underretning om bopæl

Til notater

Bekendtgørelse om unges arbejde

Forpraktikanter under 18 år er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med bilag, og der gøres opmærksom på de særlige bestemmelser i kapitel 8, vedrørende bemyndigelser og dispensationer m. v.

Parterne er enige om, at forpraktikanter i relation til disse bestemmelser bør være stillet som unge med en uddannelsesaftale.

Vejledning

Organisationerne udarbejder en standardaftale samt en vejledning

Aftalens varighed

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2007 og ophører den 28. februar 2009. Forpraktikaftaler kan ikke indgå efter den 31. august 2008.

Aftale

Elevers arbejde under skoleophold

Elever må ikke arbejde i skoleperioder.

Danmarks Frisørmesterforening og Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund har dog aftalt, at indføre et forsøg med elevers arbejde i skoleperioder på følgende vilkår:

- Arbejdet må ikke påbegyndes førend der er indgået en skriftlig aftale mellem parterne lokalt på arbejdspladsen og aftalen er godkendt af et enigt Frisørfagets Fællesudvalg.
- Aftalen om arbejde i skoleperioder omfatter elever på alle 4 læreår
- Aftalen er frivillig for eleven

Til notater

Tabel over provisionsberegning

1. marts 2007

1 Timer Kr.	167,70	25 Timer Kr.	4.192,50
2 Timer Kr.	335,40	26 Timer Kr.	4.360,20
3 Timer Kr.	503,10	27 Timer Kr.	4.527,90
4 Timer Kr.	670,80	28 Timer Kr.	4.695,60
5 Timer Kr.	838,50	29 Timer Kr.	4.863,30
6 Timer Kr.	1.006,20	30 Timer Kr.	5.031,00
7 Timer Kr.	1.173,90	31 Timer Kr.	5.198,70
8 Timer Kr.	1.341,60	32 Timer Kr.	5.366,40
9 Timer Kr.	1.509,30	33 Timer Kr.	5.534,10
10 Timer Kr.	1.677,00	34 Timer Kr.	5.701,80
11 Timer Kr.	1.844,70	35 Timer Kr.	5.869,50
12 Timer Kr.	2.012,40	36 Timer Kr.	6.037,20
13 Timer Kr.	2.180,10	37 Timer Kr.	6.204,90
14 Timer Kr.	2.347,80	38 Timer Kr.	6.372,60
15 Timer Kr.	2.515,50	39 Timer Kr.	6.540,30
16 Timer Kr.	2.683,20	40 Timer Kr.	6.708,00
17 Timer Kr.	2.850,90	41 Timer Kr.	6.875,70
18 Timer Kr.	3.018,60	42 Timer Kr.	7.043,40
19 Timer Kr.	3.186,30	43 Timer Kr.	7.211,10
20 Timer Kr.	3.354,00	44 Timer Kr.	7.378,80
21 Timer Kr.	3.521,70	45 Timer Kr.	7.546,50
22 Timer Kr.	3.689,40	46 Timer Kr.	7.714,20
23 Timer Kr.	3.857,10	47 Timer Kr.	7.881,90
24 Timer Kr.	4.024,80	48 Timer Kr.	8.049,60

Ovennævnte timer beregnes i ½ timer.

Tabel over provisionsberegning

Til notater

1. marts 2008

1 Timer Kr.	172,50	25 Timer Kr.	4.312,50
2 Timer Kr.	345,00	26 Timer Kr.	4.485,00
3 Timer Kr.	517,50	27 Timer Kr.	4.657,50
4 Timer Kr.	690,00	28 Timer Kr.	4.830,00
5 Timer Kr.	862,50	29 Timer Kr.	5.002,50
6 Timer Kr.	1.035,00	30 Timer Kr.	5.175,00
7 Timer Kr.	1.207,50	31 Timer Kr.	5.347,50
8 Timer Kr.	1.380,00	32 Timer Kr.	5.520,00
9 Timer Kr.	1.552,50	33 Timer Kr.	5.692,50
10 Timer Kr.	1.725,00	34 Timer Kr.	5.865,00
11 Timer Kr.	1.897,50	35 Timer Kr.	6.037,50
12 Timer Kr.	2.070,00	36 Timer Kr.	6.210,00
13 Timer Kr.	2.242,50	37 Timer Kr.	6.382,50
14 Timer Kr.	2.415,00	38 Timer Kr.	6.555,00
15 Timer Kr.	2.587,50	39 Timer Kr.	6.727,50
16 Timer Kr.	2.760,00	40 Timer Kr.	6.900,00
17 Timer Kr.	2.932,50	41 Timer Kr.	7.072,50
18 Timer Kr.	3.105,00	42 Timer Kr.	7.245,00
19 Timer Kr.	3.277,50	43 Timer Kr.	7.417,50
20 Timer Kr.	3.450,00	44 Timer Kr.	7.590,00
21 Timer Kr.	3.622,50	45 Timer Kr.	7.762,50
22 Timer Kr.	3.795,00	46 Timer Kr.	7.935,00
23 Timer Kr.	3.967,50	47 Timer Kr.	8.107,50
24 Timer Kr.	4.140,00	48 Timer Kr.	8.280,00

Ovennævnte timer beregnes i ½ timer.

Til notater

Tabel over provisionsberegning

1. marts 2009

1 Timer Kr.	177,30	25 Timer Kr.	4.432,50
2 Timer Kr.	354,60	26 Timer Kr.	4.609,80
3 Timer Kr.	531,90	27 Timer Kr.	4.787,10
4 Timer Kr.	709,20	28 Timer Kr.	4.964,40
5 Timer Kr.	886,50	29 Timer Kr.	5.141,70
6 Timer Kr.	1.063,80	30 Timer Kr.	5.319,00
7 Timer Kr.	1.241,10	31 Timer Kr.	5.496,30
8 Timer Kr.	1.418,40	32 Timer Kr.	5.673,60
9 Timer Kr.	1.595,70	33 Timer Kr.	5.850,90
10 Timer Kr.	1.773,00	34 Timer Kr.	6.028,20
11 Timer Kr.	1.950,30	35 Timer Kr.	6.205,50
12 Timer Kr.	2.127,60	36 Timer Kr.	6.382,80
13 Timer Kr.	2.304,90	37 Timer Kr.	6.560,10
14 Timer Kr.	2.482,20	38 Timer Kr.	6.737,40
15 Timer Kr.	2.659,50	39 Timer Kr.	6.914,70
16 Timer Kr.	2.836,80	40 Timer Kr.	7.092,00
17 Timer Kr.	3.014,10	41 Timer Kr.	7.269,30
18 Timer Kr.	3.191,40	42 Timer Kr.	7.446,60
19 Timer Kr.	3.368,70	43 Timer Kr.	7.623,90
20 Timer Kr.	3.546,00	44 Timer Kr.	7.801,20
21 Timer Kr.	3.723,30	45 Timer Kr.	7.978,50
22 Timer Kr.	3.900,60	46 Timer Kr.	8.155,80
23 Timer Kr.	4.077,90	47 Timer Kr.	8.333,10
24 Timer Kr.	4.255,20	48 Timer Kr.	8.510,40

Ovennævnte timer beregnes i ½ timer.

