



FRISÖRBRANSCHENS RIKSAVTAL

RIKSAVTAL MELLAN SVERIGES FRISÖRFÖRETAGARE OCH HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

1 APRIL 2017 – 31 MARS 2020



1/4 2017 – 31/3 2020

RIKSAVTAL

för

FRISÖRBRANSCHEN

mellan

SVERIGES FRISÖRFÖRETAGARE

och

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

§ 1.	Inledande bestämmelser	4
§ 2.	Anställning	6
§ 3.	Uppsägning	9
§ 4.	Betyg och intyg	10
§ 5.	Arbets tid	11
§ 6.	Lön	13
§ 6a.	Löner övrigt	22
§ 6b.	Löneavdrag vid frånvaro	24
§ 7.	Obekväm arbetstid (OB-tillägg)	24
§ 8.	Övertid	25
§ 8a.	Mertid	27
§ 9.	Sjuklön, föräldrapenningtillägg med mera	27
§ 10.	Semester, semesterersättning och arbetstidsförkortning (ATF)	30
§ 11.	Permission	34
§ 12.	Arbetsmiljöregler	35
§ 13.	Vidareutbildning – kompetensutveckling	37
§ 14.	Traktamenten och förrättningsarvoden	37
§ 15.	Utvecklingsavtal	37
§ 16.	Uppförandekod	38
§ 17.	Jämställdhetsavtal, Diskriminering	38
§ 18.	Förhandlingsordning	38
§ 19.	Avtal trainees och elever vid färdigutbildning	38
§ 20.	Försäkringar	38
§ 21.	Permittering	39
§ 22.	Giltighetstid	39
Bilaga 1	UTBILDNINGSAVTAL – Utbildningsregler	41
Bilaga 2	UTVECKLINGSAVTAL	54
Bilaga 3	Avtal om förhandlingsordning	61
Bilaga 4	Lönetableller för obehöriga frisörer	67
Bilaga 5	Exempel semesterlönegaranti - deltidsanställda	70

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2016 års upplaga av avtalet.

Definitioner

Behörig frisör

Den som har avlagt godkänt resultat på gesällprovets samtliga obligatoriska moment alternativt den som har en frisörlicens med behörighet AB. Se vidare Bilaga 1 – Utbildningsavtalet.

Bestämmelser om validering finns i bilaga 1 – Utbildningsavtal.

Obehörig frisör

Den som kan uppvisa en godkänd utbildning i nivå 1 men ännu inte avlagt godkänt resultat på del- och/eller gesällprovet samt inte heller befinner sig i utbildning enligt bilaga 1 – Utbildningsavtal.

Tre utbildningsvägar till behörig frisör

Branschens parter är överens om att det endast finns tre möjliga utbildningsvägar för att bli behörig frisör; (1) frisörutbildning vid kommunal eller privat gymnasieskola, (2) FYN-godkänd privat frisörgrundutbildning, samt (3) företagsförlagd traineeutbildning. Efter grundutbildning på gymnasieskola eller privat godkänd utbildning krävs företagsförlagd färdig-utbildning på frisörföretag.

Kvalifikation för behörighet

Obehörig frisör som kan uppvisa en godkänd utbildning enligt nivå 1 men som ännu inte avlagt del- och/eller gesällprovet med godkänt resultat, kan avlägga gesällprovet när hon/han kan uppvisa att hon/han arbetat inom yrket i 10 000 timmar.

Notering: Förutsättningen är dels att den obehöriga frisören genomfört en godkänd utbildning enligt nivå 1, dels att arbete skett som elev, obehörig frisör eller liknande.

Frisörernas samarbetsnämnd

Frisörernas samarbetsnämnd är en partsgemensam nämnd som har till uppgift att behandla frågor som berör yrkes-, arbetsmiljö-, utbildnings-, lag- och avtalsfrågor vilket beskrivs närmare i Bilaga 2 Utvecklingsavtalet § 9. Frisörernas samarbetsnämnd ansvarar också för att bevilja dispenser gällande utbildningsavtalet.

Kontaktuppgifter: Frisörernas samarbetsnämnd, c/o Frisörföretagarna, Box 626, 101 32 Stockholm.

§ 1. Inledande bestämmelser

A) Organisationstillhörighet

1. De avtalsslutande parterna är ense om att den som uppehåller anställning inom frisörbranschen bör vara medlem i Handelsanställdas förbund.
2. Arbetsgivaren är skyldig medgiva arbetstagarpartens representant rätt att besöka arbetslokalen för fackliga uppdrag. Detta får dock inte inverka störande på arbetets gång.
3. Organisationerna bör inte vägra verksamma inom yrket inträde enligt respektive organisations stadgar.
4. Salongsägaren eller den som med fullmakt företräder ägaren berörs inte i sin arbetsställning av eventuellt förekommande konflikter inom yrket. Inte heller änka/änkeman eller barn efter avliden salongägare berörs.
5. De avtalsslutande parterna förbinder sig att bekämpa illojala och osunda företeelser inom frisörbranschen. Som ett medel till detta har parterna enats om, att var för sig och gemensamt genom information och upplysning verka för sunda affärsprinciper.
6. Arbetsgivaren äger inte rätt att neka arbetstagare tjänstledighet för att fullgöra kommunala och statliga uppdrag, att tjänstgöra vid centrala avtalsförhandlingar, i fackligt arbete och i lärlings- och examensnämnd.
7. Med lokal facklig organisation avses i första hand avdelning inom Handelsanställdas förbund. I de fall Handels bildat fackklubb vid företaget är klubben att betrakta som lokal facklig organisation. Fackombud med utbildning kan ha delegerats viss förhandlingsrätt av Handels lokalavdelning och är då att betrakta som lokal facklig organisation i dessa delar.

B) Ordningsregler

Mom 1. Lojalitet och förtroende

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på en ömsesidig lojalitet och ett ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intresse. Arbetstagare får inte vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagare äger därför inte rätt att på sin

arbetsplats bedriva någon som helst försäljning, som inte är för företagets räkning. Arbetstagare har således inte heller rätt att under semester eller annan fritid utföra arbete inom yrket.

Det är av vikt med en bra kommunikation på arbetsplatsen. Därför ska arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarna ta fram en policy som anger hur sociala medier som Facebook, Snapchat, Instagram, bloggar och liknande ska, får och/eller kan hanteras. En sådan policy anger med fördel om arbetstagarna får lov att publicera inlägg och bilder från arbetsplatsen på sina privata konton. Policyn ska vara skriftlig och framtagen i samråd med arbetstagarna för att den ska vara giltig. Samtliga arbetstagare ska ta del av policyn.

Det är enligt detta avtal förbjudet för arbetstagare att skriva av eller på likvärdigt sätt tillgodogöra sig information från arbetsgivarens kundregister och utnyttja detta vid platsbyte eller vid nyetablering. Vidare är arbetstagares erbjudande om att medföra "egna kunder" i ny anställning att betrakta som okollegialt.

Det är förbjudet att under sin anställning för arbetsgivarens kunder tillkännage egen nyetablering eller övergång till annan anställning.

Arbetsgivare, företagare eller arbetstagare äger inte rätt att i sin marknadsföring hänvisa till arbetstagares eller sin egen tidigare anställning. Samma gäller arbetsgivarens anspråk på att arbetstagare ska medföra "egna kunder" i sin nya anställning.

För att öka sysselsättningsgraden för en deltidsanställd arbetstagare kan deltidsanställning hos annan arbetsgivare inom branschen ingås, under förutsättning att arbetstagaren inte leder eller har ett avgörande inflytande på verksamheten.

Den som bryter mot något av ovanstående gör sig skyldig till brott mot detta avtal, varvid skadestånd kan åläggas felande part. Om någon part anser att brott mot detta avtal är begånget ska förhandling begäras med motparten i enlighet med Medbestämmandelagen.

Notering: Med marknadsföring enligt § 1 B avses att informera mottagarna om byte av arbetsplats för att förmå kunderna att medfölja till den nya arbetsplatsen. Det innebär till exempel att man fram till sista anställningsdag inte äger rätt att hänvisa till den kommande arbetsplatsen. Utan arbetsgivarens medgivande får man i marknadsföring inte heller hänvisa till den tidigare arbetsgivaren.

Mom 2. Kundexpediering

Arbetstagare ska vid salongens öppnande vara färdig att expediera inkommande kunder.

Arbetstagare är skyldig expediera kunder som inkommit i salongen före stängningsdags.

Arbetsgivaren ska verka för och planera arbetet så att kunderna om möjligt är färdigbehandlade vid stängningsdags.

Mom 3. Iordningställande av arbetsplats

Arbetstagare är skyldig att ställa i ordning sin arbetsplats och sina arbetsmaterial efter arbetets slutförande. Arbetstagare behöver inte göra grövre städningsarbeten.

Trainee och elev vid färdigutbildning ska medverka till iordningställandet av salongen och dess arbetsplatser.

Mom 4. Personalliggare

Arbetstagare ska i enlighet med Skatteverkets regler skriva in sig i personalliggaren både vid arbetets start och slut. Arbetsgivaren ska informera om dessa rutiner vid anställningens början.

§ 2. Anställning

På avtalsområdet gäller reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd med följande ändringar eller tillägg enligt lagens § 2.

Mom 1. Anställningsbevis

Vid anställningens tillträde överlämnar arbetsgivaren ett skriftligt anställningsbevis. Detta ska innehålla uppgifter enligt lagen om anställningsskydd § 6 c. Utöver detta ska anges arbetstagarens ordinarie arbetstid och hur arbetstiden läggs ut per vecka. Ändring i anställningsbeviset ska göras vid bestående förändring i arbetstid eller tjänst. Den lokala fackliga organisationen ska informeras om alla förändringar.

Mom 2. Identitet, utbildning och licens

I samband med anställningstillfället ska arbetstagaren på arbetsgivarens begäran styrka sin identitet och uppvisa utbildningsintyg. Även arbetsgivaren ska på begäran styrka sin identitet.

Från och med den 15 mars 2016 finns i branschen ett licensieringssystem. Bakom licensen står Frisörföretagarna, Handelsanställdas förbund, KoHF (Kosmetik- och hygienföretagen) och SFLF (Stylist & Frisörläraryrkesförbundet). Syftet är att tydligt kunna visa för konsumenten vilken utbildning samt kunskap som frisören har inom yrket. Licensierade frisörer och salonger visar seriositet inom branschen och stärker yrkesstoltheten.

Mom 3. Tillsvidareanställning

Anställningsavtal gäller tillsvidare (fast anställning), om inte annat överenskommits vid anställningstillfället. Uppsägningsregler gäller enligt § 3 detta avtal.

För att garanteras att omfattas av samtliga försäkringar i detta avtal bör inte en deltidsanställds ordinarie arbetstid understiga tjugo timmar per vecka.

Både vid nyanställning samt vid personalförändringar ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen.

Arbetsgivaren ska eftersträva den inriktningen på sin personalplanering att de som så önskar ska erbjudas heltidsanställning.

Mom 4. Provanställning

Avtal om anställning för viss tid i form av provanställning kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Provanställningen kan omfatta högst åtta månader. Vid sjukdomsfall eller annan frånvaro under provanställning kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en lika lång förlängning av provanställningstiden.

Provanställningen upphör 14 dagar efter det att någondera parten lämnat skriftlig underrättelse om det. Har sådan underrättelse inte lämnats senast 14 dagar före provanställningens utgång, gäller för den fortsatta anställningen vad som följer av lagen om anställningsskydd. Om en provanställning inte övergår i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren informera den lokala fackliga organisationen.

I de fall arbetstagaren begär, bör arbetsgivaren ange skälen till varför provanställningen inte övergick i en tillsvidareanställning.

Mom 5. Tidsbegränsad anställning

Mom 5.1 Vikariat

Uppkommer behov av vikarie ska arbetsgivaren i första hand undersöka om vikariatsfrågan kan lösas genom att erbjuda fler timmar till deltidanställd med tillräckliga kvalifikationer.

Vikariat vid någons frånvaro ska anges med ett slutdatum och för vem man vikarierar.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Part som önskar avbryta ett vikariat före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna besked minst 14 dagar i förväg. Arbetsgivarens rätt att avbryta ett vikariat enbart genom att lämna besked 14 dagar i förväg gäller inte efter att tre månader förflutit från det att vikariatet påbörjades. Dock gäller att arbetsgivaren äger rätt att avbryta ett vikariat om den ordinarie arbetstagaren återgår i tjänst.

För en arbetsgivare som i förtid avbryter ett vikariat gäller en skyldighet att varsla den lokala fackliga organisationen.

Mom 5.2 Allmän visstidsanställning

Avtal om allmän visstidsanställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst ett år under fem år. Om en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren enligt denna anställningsform i sammanlagt mer än ett år de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Visstidsanställning ska anges med start- och slutdatum.

Part som önskar avbryta en visstidsanställning före den tid som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna besked minst 14 dagar i förväg. Arbetsgivarens rätt att avbryta en visstidsanställning enbart genom att lämna besked 14 dagar i förväg gäller inte efter att tre månader förflutit från det att visstidsanställningen påbörjades.

För en arbetsgivare som i förtid avbryter en visstidsanställning gäller en skyldighet att varsla den lokala fackliga organisationen.

Mom 5.3 Trainees, elever vid färdigutbildning samt ferieutbildning

Anställningsregler för trainees, elever vid färdigutbildning samt ferieutbildning regleras i ett separat avtal mellan parterna, kallat bilaga 1.

§ 3. Uppsägning

På avtalsområdet gäller reglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd med följande tillägg enligt lagens § 2.

Mom 1. Uppsägning från arbetsgivare

Uppsägningen ska ske skriftligt. Arbetsgivaren ska i ett sådant besked ange vad arbetstagaren ska iaktta för de fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet ska vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Krävs en anmälan av arbetstagaren ska detta också anges.

Mom 1.1 Förhandlings- och varselskyldighet

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren alltid primärförhandla med den lokala fackliga organisationen innan uppsägning sker. Vid uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked ska varsel lämnas till lokal facklig organisation. Vid uppsägning ska det ske två veckor innan åtgärd och vid avsked en vecka innan åtgärd.

Mom 1.2 Rätt till skälig ledighet

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida ska skälig ledighet på betald arbetstid ges för sökande av annan anställning.

Mom 1.3 Om uppsägningstid inte iakttas

Om en arbetstagare lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden eller del därav, har arbetsgivaren rätt till ett skadestånd motsvarande basbeloppet för det antal dagar eller timmar av uppsägningstiden, som arbetstagaren inte infunnit sig till arbete. Detta gäller utöver det avdrag som sker på grund av att arbetstagaren inte infunnit sig till arbete. Reglerna i Kvittningslagen § 4 ska iakttas.

Mom 1.4 Turordning

Turordning vid arbetsbrist bestäms med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Efter överenskommelse

mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan andra faktorer beaktas vid fastställande av turordning vid uppsägning eller permittering på grund av arbetsbrist.

Innan turordning fastställs får arbetsställe med högst tio arbetstagare undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Regeln i föregående stycke äger giltighet under tid motsvarande undantagsregel i lag (1982:80) om anställningsskydd äger giltighet.

Mom 2. Uppsägningstid

För anställningar från och med den 1 januari 1997 gäller följande enligt lagen om anställningsskydd:

Uppsägningstiden är en månad för både arbetsgivare och arbetstagare. Det är dock möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att komma överens om längre uppsägningstid vid arbetstagarens uppsägning. Dock längst tre månader.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst två år men kortare än fyra år
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

För anställningsavtal som har ingåtts före den 1 januari 1997 gäller 11 § lag (1982:80) om anställningsskydd i sin äldre lydelse (SFS 1996:1424). För dessa anställningsavtal är arbetstagarens ålder vid uppsägningstillfället avgörande för uppsägningstiden.

§ 4. Betyg och intyg

Mom 1. Tjänstgöringsbetyg

Arbetsgivaren är skyldig att utfärda tjänstgöringsbetyg. Detta ska innehålla den anställdes fullständiga namn och personnummer. Betyg

utfärdas för varje avslutad anställning senast i samband med utbetalning av slutlön. I betyget anges exakt datum för anställningens början och slut. Orsaken till att anställningen upphör ska anges i betyget. Utelämnande av detta bör endast ske med arbetstagarens samtycke eller på dennes begäran. Tjänstgöringens omfattning ska klart framgå. Om avbrott i tjänstgöringen anges i betyget bör även orsaken till avbrottet anges. Vidare ska i betyget ges vitsord om skicklighet och uppförande. Värderingen av betygsättningen ska ske på grundval av anställningstiden i sin helhet. Betyget bör utfärdas omedelbart vid anställningens upphörande.

I samband med överlåtelse av verksamhet ska den överlåtande arbetsgivaren utfärda tjänstgöringsbetyg till arbetstagarna.

Mom 2. Arbetsgivarintyg

Arbetsgivaren ska utfärda ett arbetsgivarintyg senast 14 dagar efter arbetstagarens begäran. I samband med överlåtelse av verksamhet ska den överlåtande arbetsgivaren utfärda arbetsgivarintyg till arbetstagarna.

§ 5. Arbetstid

Mom 1. Inledning

1. Bestämmelserna i Mom 2 avser samtliga företag.
2. Bestämmelserna i Mom 3 avser företag med öppethållande färre än sju dagar per vecka.
3. Bestämmelserna i Mom 4 avser företag med lokalhyreskontrakt som innehåller regler om sju dagars öppethållande. För övriga företag gäller att bestämmelserna i detta avsnitt endast kan tillämpas efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen.

Mom 2. Gemensamma bestämmelser för samtliga företag

1. Ordinarie arbetstid för heltidsanställd är i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. För deltidsanställd gäller vad som överenskommits i anställningsbeviset.
2. Ordinarie arbetstid beräknas i genomsnitt och kan läggas ut i schemaperioder om högst 52 veckor.

- a) Årsarbetstiden för heltidsanställd för 2018 är 1 992 timmar.
- b) Årsarbetstiden för heltidsanställd för 2019 är 2 000 timmar.
- c) Årsarbetstiden för heltidsanställd för 2020 är 2 000 timmar.

För deltidsanställd proportioneras årsarbetstiden i förhållande till sysselsättningsgraden.

3. En arbetsvecka omfattar högst fem arbetsdagar, om inte arbetsgivare och arbetstagare är överens om något annat.

4. Arbetsspass per dag får inte understiga fyra timmar, om inte arbetsgivare och arbetstagare är överens om något annat.

5. Den ordinarie veckoarbetstiden får inte överskrida genomsnittsarbetstiden med mer än åtta timmar av kontrakterad veckoarbetstid för heltidsanställd och fem timmar för deltidsanställd.

6. Den schemalagda arbetstiden får inte överstiga nio timmar per dag, om inte arbetsgivare och arbetstagare är överens om något annat.

7. Arbetstagaren har rätt till minst 16 lediga lördagar under året. Arbetstiden ska schemaläggas så att arbetstagaren får ledigt minst var fjärde lördag. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om något annat.

8. När nationaldagen infaller på en söndag erhåller arbetstagaren en extra ledig dag att ta ut under året efter överenskommelse. Kan sådan överenskommelse inte träffas ska ledigheten läggas ut under juni månad. Ledigheten motsvarar åtta timmar för heltidsanställd och i motsvarande grad för deltidsanställd.

9. Nyårs- och midsommarafton jämställs med lördag. Julafton jämställs med sön- och helgdag.

10. Överläggning om kommande arbetstids- eller årsarbetstidsschema samt förändringar i ordinarie arbetstidens förläggning ska genomföras i så god tid att det kan fastställas minst en månad i förväg.

11. Innan arbetsgivaren fastställer schemat ska samråd ske med arbetstagarna. Arbetsgivaren ska inhämta önskemål angående arbetstidens förläggning och tillgodose arbetstagaren så långt det är möjligt.

12. Scheman som tar upp den ordinarie arbetstidens förläggning ska skriftligen överlämnas till arbetstagarna och finnas anslaget på arbetsplatsen. Lokal facklig organisation har rätt att ta del av schemat.

13. Arbetstidsschemat gäller även vid semester, sjukdom och tjänstledighet, samt då arbetstagaren börjar eller slutar sin anställning under året.

Mom 3. Särskilda bestämmelser vid öppethållande färre än sju dagar per vecka

1. Samtliga sön- och helgdagar är arbetsfria.
2. I vecka då helgdag inträffar minskas veckoarbetstiden. För heltidsanställd minskas veckoarbetstiden med åtta timmar för varje helgdag. För deltidсанställd sker minskningen i proportion till sysselsättningsgraden.

Mom 4. Särskilda bestämmelser vid öppethållande sju dagar per vecka.

1. I vecka då helgdag infaller på annan dag än söndag, genereras ytterligare en fridag med bibehållen lön under schemaperioden.
Notering: Det innebär att arbetstiden minskas med motsvarande timmar en annan vecka under schemaperioden.
2. Arbetstagaren har, utöver vad som anges i Mom. 2:7, rätt till ledighet minst varannan söndag, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om annat. För att uppnå sammanhängande ledighet ska, i vecka då ledigheten infaller på en lördag, även söndagen vara arbetsfri, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om annat.
3. Arbetstiden ska läggas ut så att arbetstagaren får arbetsfri dag antingen på julafton eller nyårsafton. Arbete på julafton bör ske på frivillig basis, i annat fall ska julafton vara arbetsfri vartannat år.

Mom 5. Rast

Måltidsrast ska utges med en timme. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan måltidsrasten vara kortare än en timme men minst 30 minuter. Rast ska anordnas så att arbetstagaren inte utför arbete under mer än högst fem timmar i följd.

För såväl hel- som deltid gäller att om rast inte kan tas ut, ska denna tid ersättas med ordinarie lön samt 50 % tillägg per timme. För behörig och obehörig frisör samt elev i nivå 4 beräknas tillägget på respektive garantilön. För övriga anställda beräknas tillägget på den fasta lönen.

§ 6. Lön

Mom 1. Lönemodell behöriga frisörer

Lönemodellen för behöriga frisörer består av följande delar:

- Basbelopp och arbetsprovision (Mom 1:1)
Summan av dessa kan inte understiga garantilönen (Mom 1:2)
- Branschvanetillägg (Mom 1:3)
- Tjänstetidstillägg (Mom 1:4)
- Försäljningsprovision (Mom 1:5)

Mom 1.1 Arbetsprovision

Samtliga behöriga frisörer får utöver basbeloppet en arbetsprovision beräknat på inarbetat belopp exklusive moms. För det fall att arbetstagare konsekvent åläggs utföra behandlingar till rabatterat behandlingspris, beräknas provisionen på ordinarie behandlingspris.

Arbetsprovision utgör

Från och med 1/6 2017	17,30 % (med branschvanetillägg 17,65%)
Från och med 1/4 2018	17,30 % (med branschvanetillägg 17,67%)
Från och med 1/4 2019	17,30 % (med branschvanetillägg 17,67%)

Mom 1.2 Garantilön

Summan av basbelopp och arbetsprovision för heltidsanställd behörig frisör kan inte understiga nedan angiven garantilön/månad:

Från och med 1/4 2017	23 404 kr/månad (135,28 kr/tim)
Från och med 1/4 2018	23 919 kr/månad (138,26 kr/tim)
Från och med 1/4 2019	24 454 kr/månad (141,35 kr/tim)

Under provanställning är garantilönen 87 % av behörig frisörs garantilön.

Från och med 1/4 2017	20 361 kr/månad (117,70 kr/tim)
Från och med 1/4 2018	20 810 kr/månad (120,29 kr/tim)
Från och med 1/4 2019	21 275 kr/månad (122,98 kr/tim)

För deltidsanställd beräknas garantilönen i proportion till sysselsättningsgraden.

Mom 1.3 Branschvanetillägg

Behörig frisör som har arbetat i 5 000 timmar som anställd får ett branschvanetillägg. Tillägget innebär att procentsatsen för arbetsprovision ökar med 0,35 %.

Från och med 1/4 2018 ökas procentsatsen med 0,02 till 0,37 % (vilket innebär att lägsta möjliga arbetsprovision blir 17,67 %).

- Branschvana intjänas efter fullgjord utbildning och avklarad gesällprov.
- När branschvana uppnåtts utges branschvanetillägget fr.o.m. närmast följande avlöningsmånad.
- Som arbetade timmar inräknas även semester och arbetstidsförkortning.
- Intjänad branschvana är bestående vid byte av arbetsgivare och eventuellt uppehåll i yrkesutövandet.

Mom 1.4 Tjänstetidstillägg

Arbetstagare med mer än fem tjänsteår, som behörig frisör, hos samma arbetsgivare får ett tjänstetidstillägg. När fem tjänsteår uppnåtts utges tillägget fr.o.m. närmast följande avlöningsmånad.

Mom 1.5 Försäljningsprovision

Försäljningsprovision om 7 % utgår på behörig frisörs egen försäljning exklusive moms. Som försäljning räknas inte förbrukningsvaror inom affären. Arbets- och försäljningsprovision utges inte till receptionister och servicebiträden.

Mom 1.6 Engångsbelopp för perioden 1/4 – 31/5 2017

För behörig frisör utbetalas ett engångsbelopp om 1,80 kr/arbetad timme under perioden 1/4 – 31/5 2017. Beloppet utbetalas den 22 juni 2017.

Mom 1.7 Personligt lönetillägg för behöriga frisörer anställda före den 1/4 2014

För behörig frisör anställd före 1/4 2014 fastställdes 2014 ett personligt lönetillägg med anledning av en förändrad OB-beräkning. Lönetillägget, som utges månatligen, ska varje år uppräknas med avtalets värde.

Från och med 1/4 2017 är fastslaget en höjning på 2,1 procent.

Från och med 1/4 2018 är fastslaget en höjning på 2,1 procent.

Från och med 1/4 2019 är fastslaget en höjning på 2,3 procent.

Mom 1.8 Lönetabeller hel- och deltidsanställd behörig frisör

Se följande sidor.

2017-04-01 - 2018-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp (fr.o.m. 1/6 2017)	Garantilön	Tjänstetidstillägg
40	15 360	23 404	626
39	14 976	22 819	610
38	14 592	22 234	595
37	14 208	21 649	579
36	13 824	21 064	563
35	13 440	20 479	548
34	13 056	19 893	532
33	12 672	19 308	516
32	12 288	18 723	501
31	11 904	18 138	485
30	11 520	17 553	470
29	11 136	16 968	454
28	10 752	16 383	438
27	10 368	15 798	423
26	9 984	15 213	407
25	9 600	14 628	391
24	9 216	14 042	376
23	8 832	13 457	360
22	8 448	12 872	344
21	8 064	12 287	329
20	7 680	11 702	313
19	7 296	11 117	297
18	6 912	10 532	282
17	6 528	9 947	266
16	6 144	9 362	250
15	5 760	8 777	235
14	5 376	8 191	219
13	4 992	7 606	203
12	4 608	7 021	188
11	4 224	6 436	172
10	3 840	5 851	157

Löneavdrag samt mertidersättning är 88,79 kr

Löneavdrag samt mertidersättning inkl. tjänstetidstillägg är 92,40 kr

Garantilön per timme är 135,28 kr

2018-04-01 - 2019-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön	Tjänstetidstillägg
40	15 540	23 919	639
39	15 152	23 321	623
38	14 763	22 723	607
37	14 375	22 125	591
36	13 986	21 527	575
35	13 598	20 929	559
34	13 209	20 331	543
33	12 821	19 733	527
32	12 432	19 135	511
31	12 044	18 537	495
30	11 655	17 939	479
29	11 267	17 341	463
28	10 878	16 743	447
27	10 490	16 145	431
26	10 101	15 547	415
25	9 713	14 949	399
24	9 324	14 351	383
23	8 936	13 753	367
22	8 547	13 155	351
21	8 159	12 557	335
20	7 770	11 960	320
19	7 382	11 362	304
18	6 993	10 764	288
17	6 605	10 166	272
16	6 216	9 568	256
15	5 828	8 970	240
14	5 439	8 372	224
13	5 051	7 774	208
12	4 662	7 176	192
11	4 274	6 578	176
10	3 885	5 980	160

Löneavdrag samt mertidersättning är 89,83 kr

Löneavdrag samt mertidersättning inkl. tjänstetidstillägg är 93,52 kr

Garantilön per timme är 138,26 kr

2019-04-01 – 2020-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön	Tjänstetidstillägg
40	15 735	24 454	654
39	15 342	23 843	638
38	14 948	23 231	621
37	14 555	22 620	605
36	14 162	22 009	589
35	13 768	21 397	572
34	13 375	20 786	556
33	12 981	20 175	540
32	12 588	19 563	523
31	12 195	18 952	507
30	11 801	18 341	491
29	11 408	17 729	474
28	11 015	17 118	458
27	10 621	16 506	441
26	10 228	15 895	425
25	9 834	15 284	409
24	9 441	14 672	392
23	9 048	14 061	376
22	8 654	13 450	360
21	8 261	12 838	343
20	7 868	12 227	327
19	7 474	11 616	311
18	7 081	11 044	294
17	6 687	10 393	278
16	6 294	9 782	262
15	5 901	9 170	245
14	5 507	8 559	229
13	5 114	7 948	213
12	4 721	7 336	196
11	4 327	6 725	180
10	3 934	6 114	164

Löneavdrag samt mertidsersättning är 90,95 kr

Löneavdrag samt mertidsersättning inkl. tjänstetidstillägg är 94,73 kr

Garantilön per timme är 141,35 kr

Mom 2. Lönemodell obehöriga frisörer

Lönemodellen för obehöriga frisörer består av följande delar:

- Basbelopp och arbetsprovision (Mom 2.1)
Summan av dessa kan inte understiga garantilönen (Mom 2.2)
- Försäljningsprovision (Mom 2.3)
- Lönetabeller finns i bilaga 4

Mom 2.1 Arbetsprovision

Samtliga obehöriga frisörer får utöver basbeloppet en arbetsprovision beräknat på inarbetat belopp exklusive moms.

För det fall att arbetstagare konsekvent åläggs utföra behandlingar till rabatterat behandlingspris, beräknas provisionen på ordinarie behandlingspris.

Arbetsprovision utgör

Från och med 1/6 2017	8,3 %
Från och med 1/4 2018	8,5 %
Från och med 1/4 2019	8,7 %

Mom 2.2 Garantilön (motsvarar 70 % av garantilönen för behörig frisör)

Summan av basbelopp och arbetsprovision för heltidsanställd obehörig frisör kan inte understiga nedan angiven garantilön/månad:

Från och med 1/4 2017	16 382 kr/månad (94,69 kr/tim)
Från och med 1/4 2018	16 742 kr/månad (96,77 kr/tim)
Från och med 1/4 2019	17 116 kr/månad (98,94 kr/tim)

För deltidsanställd beräknas garantilönen i proportion till sysselsättningsgraden.

Mom 2.3 Försäljningsprovision

Försäljningsprovision om 7 % utgår på obehörig frisörs egen försäljning exklusive moms. Som försäljning räknas inte förbrukningsvaror inom affären. Arbets- och försäljningsprovision utges inte till receptionister och servicebiträden.

Mom 2.4 Engångsbelopp för perioden 1/4 – 31/5 2017

För obehörig frisör utbetalas ett engångsbelopp om 1,26 kr/arbetad timme under perioden 1/4 – 31/5 2017. Beloppet utbetalas den 22 juni 2017.

Mom 2.5 Personligt lönetillägg för obehöriga frisörer anställda före den 1/4 2014

För obehörig frisör anställd före 1/4 2014 fastställdes 2014 ett personligt lönetillägg med anledning av en förändrad OB-beräkning. Lönetillägget, som utges månatligen, ska varje år uppräknas med avtalets värde.

Från och med 1/4 2017 är fastslaget en höjning på 2,1 procent.

Från och med 1/4 2018 är fastslaget en höjning på 2,1 procent.

Från och med 1/4 2019 är fastslaget en höjning på 2,3 procent.

Mom 2.6 Lönetabell obehörig frisör

Löner för obehörig frisör framgår av bilaga 4 – Lönetabell obehörig frisör.

Mom 3. Servicebiträden, elever från gymnasieskolan och liknande och receptionister

2017-04-01 – 2018-03-31

Servicebiträden och elever

16 år	79,89
17 år	83,46
18 år	113,10
19 år	116,19

efter 18 år förvärvat branschvana om

1 år	121,10
2 år	124,19

Receptionister

Grupp

1 Nyanställd utan vana	124,19
2 Minst ett års vana	129,82
3 Minst två års vana	135,87

2018-04-01 – 2019-03-31

Servicebiträden och elever

16 år	81,57
17 år	85,21
18 år	115,47
19 år	118,63

efter 18 år förvärvat branschvana om

1 år	123,64
2 år	126,80

Receptionister

Grupp

1 Nyanställd utan vana	126,80
2 Minst ett års vana	132,55
3 Minst två års vana	138,73

2019-04-01 – 2020-03-31

Servicebiträden och elever

16 år	83,45
17 år	87,17
18 år	118,13
19 år	121,36

efter 18 år förvärvat branschvana om

1 år	126,49
2 år	129,72

Receptionister

Grupp

1 Nyanställd utan vana	129,72
2 Minst ett års vana	135,59
3 Minst två års vana	141,92

Anmärkning 1: Med elev menas elev som arbetar utom schemalagd skoltid.

Anmärkning 2: Branschvana för Servicebiträden och Receptionister fastställs vid anställningstillfället.

Mom 3.1 Ferieutbildning

Elev från gymnasieskolan som genomför ferieutbildning utanför schemalagd skoltid, ersätts med timlön i enlighet med nivå 2 i bilaga 1 – Utbildningsavtal. Elev får tillgodoräkna sig timmarna från ferieutbildningen enligt § 1 Mom 3 i bilaga 1 – Utbildningsavtal.

§ 6a. Löner övrigt

Mom 1. Prissättning i salongen

Handels och Frisörföretagarna är i enlighet med Bilaga 2 i Utvecklingsavtalet ense om att utveckling och effektivisering av företagen tillsammans med tryggad sysselsättning är frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. En utveckling av medbestämmande i företaget medför att de anställdas kunskap och yrkeserfarenhet bättre tillvaratas. De anställda har många gånger en god kännedom om prisbilderna i branschen och vilket utrymme till prisjusteringar som därmed finns. Som en del i detta är branschens parter överens om att arbetsgivaren årligen bör ha ett möte med de anställda i syfte att tillsammans diskutera vilka priser som ska gälla i salongen. Vid oenighet fastställer arbetsgivaren priserna.

Mom 2. Lönespecifikation

Arbetsgivaren är skyldig att upprätta en lönespecifikation. Av denna ska månadsvis framgå antalet arbetade timmar, utbetalad lön, arbetsprovision, övertidsersättning, semesterlön och/eller semesterersättning samt övriga tillägg. Dessutom ska framgå inarbetat belopp, OB-ersättning och försäljningsprovision samt vilka avdrag som gjorts på grund av frånvaro. Det ska också framgå antal intjänade ATF-timmar samt vilket skatteavdrag som har redovisats. Arbetstagaren får en kopia av specifikationen i samband med löneutbetalningen. Fackliga organisationer har rätt att ta del av lönespecifikationen.

Mom 3. Avlöningsdagar

Arbetstagaren erhåller basbelopp eller den fasta lönen, provisioner, OB-tillägg och eventuellt tillkommande annan ersättning senast den 25:e månaden efter utfört arbete.

Löneuppflyttning för trainee eller arbetstagare som klarat gesällproven, sker närmast följande avlöningsmånad.

Anmärkning: Fram till den 31 maj 2016 har månadsavlönad arbetstagare erhållit basbelopp eller den fasta lönen för aktuell månad. Från den 1 juni 2016 utbetalas all lön månaden efter utfört arbete, vilket innebär att t.ex. basbelopp eller den fasta lönen avseende juni 2016 utbetalas vid löneutbetalningen i juli 2016. För de arbetstagare som erhållit basbelopp eller fast lön för maj månad 2016 gäller följande: vid löneutbetalningen i juni 2016 erhåller dessa arbetstagare basbelopp eller den fasta lönen för maj 2016. Lönen som utbetalats i samband med löneutbetalningen i maj 2016 utgör således ett förskottsbelopp vilket regleras i samband med anställningens upphörande.

Mom 4. Timlön vid föräldraledigs extraarbete

I samband med att arbetstagare, som är föräldraledig, arbetar extra, utges ersättning motsvarande basbeloppet per timme samt arbets- och försäljningsprovision.

I samband med att arbetstagare ansöker om föräldraledighet enligt 6 § föräldraledighetslagen (delledighet med föräldrapenning) ska arbetstagaren, på arbetsgivarens begäran, redovisa underlag som styrker möjligheten att vara föräldraledig med föräldrapenning.

Arbetstagare har rätt att, efter lagstadgad föräldraledighet, återgå till samma arbete som innan ledigheten.

Mom 5. Personliga lönetillägg

För arbetstagare med mera kvalificerade arbetsuppgifter, till exempel handledaruppdrag eller salongsansvar, utges personliga lönetillägg.

Tillägget ska vara föremål för en årlig översyn, bland annat för att bibehålla dess värde. Kan lokal överenskommelse inte träffas, kan frågan överlämnas till de centrala parterna för prövning.

Mom 6. Beräkningsgrund

- För heltidsanställd används divisor 173 till exempel vid beräkning av timlön

- För deltidsanställd räknas divisorn fram genom formeln:
Arbets tid per vecka x 4,325

§ 6b. Löneavdrag vid frånvaro

Mom 1. Löneavdrag

Följande avdragsregler gäller vid frånvaro på grund av

- Semester och tjänstledighet (ej permission)
 - Sjukdom
 - Uttag av arbetstidsförkortning (ATF)
- a) För behöriga och obehöriga frisörer samt elever i nivå 4 görs avdrag med 1/173 av basbeloppet för heltidsanställda för varje frånvarotimme (se mertidersättning).
- b) För övriga arbetstagare görs avdrag med 1/173 av den fasta månadslönen för heltidsanställda för varje frånvarotimme (se mertidersättning).

Mom 2. Löneavdrag för helgdag

Avdrag för helgdag får göras enligt ovan om arbetstagaren varit frånvarande utan giltigt förfall den ordinarie arbetsdagen före eller efter helgdag. (Detta gäller för företag med öppethållande färre än sju dagar per vecka.)

§ 7. Obekväm arbetstid (OB-tillägg)

Mom 1. OB-tider och ersättning

För arbete på OB-tid utges ersättning enligt följande:

Vardagar efter kl. 18.00	= 50 %
Lördag mellan kl. 12.00-13.00	= 70 %
Lördag efter kl. 13.00 samt sön- och helgdagar	= 100 %

Mom 2. Kontant tillägg behörig och obehörig frisör samt elev i nivå 4

För behörig frisör utgörs beräkningsgrunden för OB-ersättning av 87 procent av behörig frisörs garantilön.

Från den 1/4 2017 innebär det en beräkning på 117,70 kr per timme.

Från den 1/4 2018 innebär det en beräkning på 120,29 kr per timme.

Från den 1/4 2019 innebär det en beräkning på 122,98 kr per timme.

För obehörig frisör och elev i nivå 4 utgörs beräkningsgrunden för OB-ersättning av garantilönen.

Från den 1/4 2017 innebär det en beräkning på 94,69 kr per timme.

Från den 1/4 2018 innebär det en beräkning på 96,77 kr per timme.

Från den 1/4 2019 innebär det en beräkning på 98,94 kr per timme.

Mom 3. Kontant tillägg övriga arbetstagare

För arbete på OB-tid utges OB-ersättning till övriga arbetstagare beräknat på den fasta timlönen.

Anmärkning Mom 2 och Mom 3: OB-ersättning och övertidsersättning ges inte ut samtidigt. Det är alltid den högre ersättningen som ska utges.

Mom 4. Kompensationsledighet

För tiden vardagar efter kl 18.00 samt lördagar mellan 12.00 – 14.00 kan arbetsgivaren och arbetstagaren träffa överenskommelse om att OB-ersättningen ska utges som ledig tid (kompensationsledighet). Detta är endast möjligt om arbetstagaren är heltidsanställd.

I samband med upprättandet av årsarbetstidsschema ska arbetsgivaren och arbetstagaren enas om när kompensationsledigheten ska förläggas.

Kompensationsledighet räknas som arbetad tid och utges enligt följande:
30 min för varje arbetad timme berättigad till 50 procent OB-ersättning
45 min för varje arbetad timme berättigad till 70 procent OB-ersättning
60 min för varje arbetad timme berättigad till 100 procent OB-ersättning.

Överenskommelsen gäller i 1 år. Därefter kan ny överenskommelse träffas.

Utbytesregeln kan inte tillämpas för trainees eller elever vid färdigutbildning.

§ 8. Övertid

Mom 1. Övertidsarbete

Övertidsersättning utges endast för verkligt arbetad övertid. Med verkligt arbetad övertid avses förutom tid för egentligt frisörarbete även tid för arbetslokalens iordningställande efter frisörarbetets slut.

Arbetsgivaren ska i god tid lämna besked till arbetstagaren om arbete på övertid ska äga rum.

Arbetstagaren ska i god tid lämna besked till arbetsgivaren om förhinder finns att arbeta övertid.

Mom 2. Kontant tillägg

För tid utöver ordinarie arbetstid utges övertidsersättning utgörande timlön för arbetad övertid samt 50 % tillägg per timme.

För behörig och obehörig frisör samt elev i nivå 4 beräknas tillägget på respektive garantilön.

För övriga arbetstagare beräknas tillägget på den fasta timlönen.

OB-ersättning och övertidsersättning ges inte ut samtidigt. Det är alltid den högre ersättningen som ska utges.

I det fall den heltidsanställda vid en akut situation beordras arbete på dag som utgör ledig dag, utgår övertidsersättning med 50 % tillägg för varje timma under hela dagen.

Mom 3. Kompensationsledighet

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan övertid utgå i form av fritid, vid vilket tillfälle varje övertidstimme kompenseras med 90 minuter.

Utgår övertid i fritid ska den inestående tiden/kompensationsledigheten regleras inom tre månader efter det att övertidsarbetet utförts.

Mom 4. Beräkning av övertid

Vid övertidsberäkning ska ledighet från arbetet, som avser ordinarie arbetstid, likställas med fullgjord arbetstid. Som arbetstid räknas därför sjukledighet, semesterledighet, ledighet för vård av barn, ledighet för utbildning, havandeskapsledighet, tjänstledighet för enskilda angelägenheter och ledighet för fackligt arbete.

Allmän övertid: Högst 200 timmar per kalenderår.

Även i övrigt gäller Arbetstidslagens bestämmelser.

När risk finns för att den lagenliga övertiden överskrids, måste förhandling ske med den lokala fackliga organisationen innan extra övertid kan användas.

Mom 5. Övertidsersättning för deltidanställda

Deltidsanställd får övertidsersättning för arbetstid som överstiger 40 timmar per helgfri vecka eller 9 timmar per dag enligt § 5.

§ 8a. Mertid

Mom 1. Inledning

Beträffande mertid gäller Arbetstidslagens bestämmelser, innebärande bland annat att deltidanställd får arbeta högst 200 timmar mertid per kalenderår. Deltidsanställd har inte arbetsskyldighet utanför överenskommen schemalagd ordinarie arbetstid.

När risk finns för att den lagenliga mertiden överskrids, måste förhandling ske med den lokala fackliga organisationen innan extra mertid kan användas.

Mom 2. Kontant tillägg

Till deltidanställd arbetstagare som arbetar tid utöver ordinarie arbetstid, dock högst 40 timmar en helgfri vecka, utges mertidsersättning utgörande basbelopp samt arbets- och försäljningsprovision för arbetad tid.

§ 9. Sjuklön, föräldrapenningtillägg med mera

Rätt till sjuklön med mera utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom 1. Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. För den del av sjukperioden som infaller under insjuknandedagen (karensdag) utgår dock inte sjuklön. Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde ska de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna ska inte räknas in i sjukperioden.

För den som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 2. Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare ska arbetstagaren snarast meddela arbetsgivaren när hon/han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 3. Försäkran och läkarintyg

Mom 3.1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att hon/han har varit sjuk och i vilken omfattning som hennes/hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklön innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Mom 3.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för att få rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg av läkare eller tandläkare från tidigare dag. Kostnaden för sådant läkarintyg ersätts av arbetsgivaren.

Arbetsgivarens möjlighet att begära läkarintyg ska användas selektivt och ska därför inte tillämpas generellt vid enskilt företag. Vidare ska bestämmelsen ges en praktisk tillämpning t ex beträffande rätt till sjuklön även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

Mom 4. Beräkning av sjuklön

Sjuklön utgår inte för sjukdom som infaller under den första frånvarodagen i sjukperioden (karensdagen). För arbetstagare som insjuknar, med färre än fyra arbetstimmar kvar av pågående arbetsdag, kan även andra frånvarodagen omfattas av karenstimmar. Dock kan karensen då bli som mest fyra timmar totalt.

Under de 13 följande kalenderdagarna utgår sjuklön för den tid som arbetstagare skulle ha utfört arbete under överenskommen arbetstid om hon/han inte varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensdag, ersättningsens storlek och sjuklönepériodens längd.

Antalet karensdagar per 12-månadersperiod får inte överstiga 10.

Första frånvarodagen/del av dagen är karensdag.

- a) För behörig och obehörig frisör samt elev i nivå 4 är sjuklönen 93 % av respektive garantilön
- b) För övriga arbetstagare är sjuklönen 80 % av följande beräkningsunderlag: 1/173 av månadslönen för heltidsanställd (se mertidsersättning) eller den fasta timlönen

Arbetstagare, som enligt beslut av försäkringskassa av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 90 % redan från första ersättningsdagen, får sjuklön beräknad på samma sätt som från och med den första ersättningsdagen.

Om arbetstagaren måste avhålla sig från arbetet på grund av risk för överföring av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning enligt lagen om ersättning till smittbärare begränsas sjuklönen till 10 %.

Mom 5. Föräldrapenningtillägg

För arbetstagare som är föräldraledig med föräldrapenning från försäkringskassan finns från och med 1/1 2014 en kollektivavtalad försäkring genom vilken det utges ett föräldrapenningtillägg.

Anmärkning: För tiden före 1/1 2014 gäller vad som anges i reglerna om Föräldralön (§ 9 mom 5) Riksavtalet 2013-2014.

Mom 6. Tillfällig vård av barn

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning för vård av barn utges lön med 10 % av underlaget för beräkning av sjuklön enligt mom 4. Detta gäller under högst fem dagar per kalenderår och arbetstagare.

§ 10. Semester, semesterersättning och arbetstidsförkortning (ATF)

Semesterbestämmelserna gäller enligt semesterlagen med bland annat följande regler:

Mom 1. Semesterledighet

Arbetstagare äger rätt till 25 dagars semesterledighet, varav minst fyra sammanhängande veckor förlägges under tiden 1 juni-31 augusti, i det fall inte annat har överenskommits.

Resterande dagar kan förläggas till annan tid eller sparas enligt semesterlagens § 18.

För deltidсанställd gäller vad som framgår i semesterlagen § 9.

Mom 1.1 Huvudsemester

Arbetstagaren ska senast den 15 februari meddela arbetsgivaren sina önskemål om förläggning av huvudsemester. Senast den 1 april ska arbetsgivaren lämna besked om semesterförläggningen.

Vid oenighet på arbetsplatsen om utläggningen av huvudsemestern (4 veckor) ska arbetsgivaren i enlighet med medbestämmandelagen § 11 begära förhandling med den lokala fackliga organisationen. I det fall enighet inte uppnåtts i förhandlingar ska arbetsgivare underrätta arbetstagaren om huvudsemesterns utläggning senast två månader före semesterledighetens början, räknat från det förhandlingarna med den fackliga organisationen avslutats.

Mom 1.2 Övrig semester

Önskemål om förläggning av sparad semester och semester utöver huvudsemestern ska om möjligt lämnas två månader innan ledigheten. Arbetsgivaren ska lämna besked om huruvida semesterledigheten beviljas senast en vecka efter det att arbetsgivaren tagit del av önskemålet.

Mom 1.3 Byte av tjänstetidstillägg till semester

För arbetstagare som uppbär tjänstetidstillägg finns en möjlighet att vid ingången av intjänandeåret välja att byta sitt tillägg mot upp till fem extra semesterdagar. Önskar arbetstagaren nyttja denna möjlighet kan

arbetsgivare och arbetstagare komma överens om ovanstående. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Mom 2. Semesterlön/-ersättning

Semesterlön eller semesterersättning vid anställningens upphörande, utgör 13 % av under intjänandeåret erhållen bruttolönsbelopp, med undantag av erhållen semesterlön för det gångna semesteråret.

Som intjänandeår ska räknas tiden den 1 april–31 mars året före semesteråret.

Mom. 2.1 Semesterlön/-ersättning vid byte av tjänstetidstillägg till semester

För arbetstagare som omfattas av paragraf 10 moment 1.3 utgör semesterlönen eller semesterersättning vid anställningens upphörande ytterligare 0,5 % av semesterlöneunderlaget per semesterdag.

Mom 3. Semesterlönegaranti

För behörig och obehörig frisör med minst tre månaders sammanhängande anställningstid ska semesterlönen per betald semesterdag lägst utges med:

	1/4 2017	1/4 2018	1/4 2019
Behörig frisör	1 396 kr	1 426 kr	1 457 kr
Obehörig frisör	977 kr	998 kr	1 020 kr

Garantibeloppen avser heltidsanställda. Parterna har överenskommit att antalet årsarbetstimmar netto för en heltidsanställd är 1780 timmar. Antalet årsarbetstimmar netto används endast vid beräkning av semester.

Deltidsanställd har rätt till motsvarande semesterlönegaranti i proportion till sysselsättningsgraden. För uträkning av denna se exempel i bilaga 5.

Semesterlönegarantin gäller endast behöriga och obehöriga frisörer.

Mom 4. Semesterlönegrundande frånvaro

Frånvaro från arbetet är under intjänandeåret semesterlönegrundande i vart och ett av följande skäl:

1. Sjukdom upp till 180 dagar (sex månader) under intjänandeåret.
2. Sjukdom som beror på arbetsskada under intjänandeåret.
3. Frånvaro enligt punkt 1-2 ovan upphör att vara

semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd.

4. Föräldraledighet, dels vid barns födelse eller adoption upp till 120 dagar (fyra månader), för ensamstående förälder 180 dagar (sex månader), dels vid tillfällig vård av barn.

5. Tid för vilken graviditetsspenning utges.

6. Ledighet med anledning av risk för överförande av smitta med smittbärarersättning enligt 46 kap. socialförsäkringsbalken.

7. Ledighet för viss utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, likaså för facklig utbildning och svenskundervisning för invandrare, upp till 180 dagar (sex månader).

8. Ledighet på grund av grundutbildning eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, upp till 60 dagar (två månader).

9. Ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, upp till 45 dagar.

Som komplettering till semesterlagens bestämmelser gäller följande:

Mom 5. Beräkningsunderlag vid semesterlönegrundande frånvaro

Vid beräkning av semesterlön för tid som arbetstagare varit frånvarande från arbetet under intjänandeåret, som enligt ovanstående är semesterlönegrundande, ska följande utgöra beräkningsunderlag:

För varje frånvarodag, som arbetstagaren skulle ha utfört arbete, ska arbetstagarens arbetsinkomst ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst.

Denna ska beräknas enligt följande: Bruttolönen (inklusive provision, övertidsersättning och ersättning för obekvämt arbetstid) arbetstagaren fått under övrig del av intjänandeåret dividerad med antalet arbetade dagar.

Mom 6. Beräkning av lön inom semesterledighet

I det fall semesterledighet påbörjas inom avlöningsperioden ska för både heltids- och deltidsanställd ett avdrag göras med $1/173$ av basbeloppet eller den fasta månadslönen för heltidsanställd för varje semestertimme. Gäller inte de dagar som framgår under punkten semesterledighet § 10 mom 1 stycke 3.

Mom 7. Sparad semester

Semesterlön för sparad semesterdag har samma värde som övrig semester det året de tas ut. Sparade semesterdagar som tas ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Vid hel eller delvis ej semesterlöngrundande frånvaro under intjänandeåret beräknas semesterlön för sparade dagar enligt följande: värdet på sparade semesterdagar utgör som lägst aktuell semesterlönegaranti. Garantibeloppet proportioneras i förhållande till senast kända sysselsättningsgrad.

Mom 8. Utbetalning av semesterlön/-ersättning

Semesterlön utbetalas vid varje semesterperiods påbörjande för det antal semesterdagar som perioden avser. Eventuell överskjutande semesterlön regleras senast vid semesterårets slut.

Semesterersättning utbetalas till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Mom 9. Beräkning vid extraarbete föräldraledig enligt § 6a mom 4

Vid beräkning av betalda semesterdagar medräknas faktiskt antal arbetade dagar som föräldraledig arbetat extra under intjänandeåret.

Mom 10. Arbetstidsförkortning (ATF)

1. Heltidsanställd behörig frisör äger rätt till som mest tio timmars betald ledighet per år. Deltidsanställd behörig frisör äger rätt till motsvarande ledighet i proportion till sysselsättningsgraden. Avrundning görs alltid uppåt till närmsta halvtimme.

2. Ledigheten förläggs under uttagsåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Verksamhetens krav ska i största möjliga mån beaktas. Arbetsgivaren ska, dock så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggning av ledigheten.

Arbetsgivaren ska lämna besked om huruvida ledigheten beviljas senast en vecka efter det att önskemålet kommit arbetsgivaren tillhanda.

3. Vid uttag av ATF ersätts ledigheten med garantilön.

4. ATF tjänas in under intjänandeåret $1/4 - 31/3$.

5. ATF tas ut under uttagsåret $1/4 - 31/3$ året efter intjänandeåret.

6. Arbetstagare som varit anställd del av intjänandeåret äger rätt till ledighet i förhållande till sin anställningstid under intjänandeåret.

Formel: Antal anställningsdagar under intjänandeåret x 0,0274 = Antal intjänade ATF-timmar för heltidsanställd.

7. Om anställning upphör utan att ATF tagits ut alternativt om ATF inte har kunnat tas ut vid uttagsårets utgång, erhåller arbetstagaren istället ersättning enligt punkten 3, i samband med slutlön alternativt vid uttagsårets utgång.

§ 11. Permission

Mom 1. Permission

Permission är kort ledighet med bibehållen lön för den tid som är behövlig mot bakgrund av beviljad permission, dock högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permissionen även omfatta en resdag.

Anhållan om permission ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Mom 2. Permissionsorsaker

Permission kan beviljas i följande fall:

- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- Nära anhörigs frånfälle
- Nära anhörigs begravning
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig

Anmärkning: Som nära anhörig räknas make/maka, registrerad partner, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, far- och morföräldrar samt svärföräldrar.

Mom 3. Övrig ledighet

Arbetstagaren har rätt till ledighet utan betalning i följande fall:

- Eget bröllop
- Egen 50-årsdag
- Besök vid sjukvårdsanläggning efter remiss av läkare
- Ytterligare en resdag vid nära anhörigs begravning
- Nära anhörigs urnnedsättning

§ 12. Arbetsmiljöregler

Mom 1. Individuellt anpassade arbetsverktyg

Arbetstagare har, utifrån fysisk och medicinsk förmåga, rätt till individuellt anpassade arbetsverktyg. (Med arbetsverktyg avses kam, sax, fön och skärverktyg). Arbetstagaren ska vårda verktygen väl, vilket bland annat innebär hon/han ansvarar för skada på verktyg eller materiel som orsakats uppsåtligen eller av grov vårdslöshet.

Arbetsverktygen ska förvaras på arbetsplatsen.

I de fall arbetstagare själv föredrar att arbeta med egna handverktyg utgår ingen särskild ersättning för detta.

Mom 2. Skyddskläder

Arbetsgivaren ska tillhandahålla skyddskläder till arbetstagaren.

Arbetstagaren ska bära lämpliga skyddshandskar av nitril eller av annat lämpligt material. Handskarna ska vara av engångstyp och tillhandahållas av arbetsgivaren.

Mom 3. Friskvårdsbidrag / Arbetskläder

Arbetsgivaren ska erbjuda samtliga arbetstagare friskvårdsbidrag alternativt bidrag till arbetskläder eller arbetsskor. Bidraget uppgår till 2 600 kronor per avtalsår för heltidsanställd, och motsvarande andel för deltidsanställda. Bidraget intjänas med 650 kronor per påbörjat kvartal.

Individuell överenskommelse ska göras om hur pengarna ska användas. Vid oenighet äger arbetstagare rätt att bestämma att halva beloppet ska användas till friskvårdsbidrag.

Bidraget utbetalas mot uppvisat kvitto enligt arbetsplatsens, för detta, upprättade regler.

Bidraget utges inte för period som arbetstagare är tjänstledig på grund som inte är semesterlönegrundande.

Mom 4. Internkontroll

Som hjälp i arbetet med internkontroll föreslås de partsgemensamma materialen Frisörföretagarens egenkontroll och Frisörens arbetsmiljö.

Mom 5. Överenskommelse – Hälsa och Säkerhet

Parterna har antagit det Europeiska ramavtalet gällande skydd för hälsa och säkerhet inom frisörbranschen, undertecknat av Coiffure EU och UNI Europa den 26 april 2012. (European framework on the protection of occupational health and safety in the hairdressing sector.)

Parterna har den 20 april 2006 antagit överenskommelsen – Hälsa och Säkerhet (Health and safety) undertecknat av Coiffure EU och UNI Europa Hair and Beauty.

Mom 6. Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovård är en värdefull resurs för arbetsgivare och arbetstagare. Frågan om företagshälsovård regleras i Arbetsmiljölagen (kap 3).

Mom 7. Hälsoundersökning

Arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda behöriga och obehöriga frisörer en hälsoundersökning. Detta ska erbjudas vart tredje år.

Hälsoundersökningen ska omfatta

- ROM-analys
- Spirometri
- Längd/vikt
- Förekomst av eller predisponering för hudbesvär/allergier
- Stressanalys
- Anamnes
- Rådgivning

Hälsoundersökningen kan genomföras av företagshälsovård alternativt vårdcentral.

Utföraren ska vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort. I de fall då resultatet visar på åkommor som kan härledas till arbetsplatsen ska arbetsgivaren vidta åtgärder. Lokalt och regionalt skyddsombud har rätt att ta del av åtgärdsplaner som rör verksamheten.

Avsättningen från och med 1 april 2017 är 55 kronor per månad och anställd.

Skyldigheten för arbetsgivaren att tillhandahålla hälsokontroll träder inte ikraft förrän den 1 april 2020.

§ 13. Vidareutbildning – kompetensutveckling

Mom 1. Kompetensutveckling

Parterna är överens om att arbetsgivaren årligen ska erbjuda de anställda kompetensutveckling inom yrket, kundservice och ekonomi. För heltidsanställda ska kompetensutvecklingen utgöra minst två utbildningsdagar per år. Kompetensutveckling ersätts i enlighet med kollektivavtalets regler. Lokal överenskommelse kan träffas om annat.

Kompetensutveckling ska ske under ordinarie arbetstid, om inte individuell överenskommelse träffas om annat.

Vid andra evenemang, som mässor och liknande, ska de ekonomiska förutsättningarna avtalas i förväg.

Mom 2. Genomförande

Arbetsgivare och arbetstagare ska samråda kring kompetensutvecklingsbehovet.

Kan överenskommelse om kompetensutveckling inte träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare, utges istället ett engångsbelopp till arbetstagaren, motsvarande 1,75 kr per arbetad timme. Beloppet beräknas utifrån faktiskt arbetad tid under föregående år och ska utbetalas senast per den 31 mars varje år.

Mom 3. Om anställningen upphör

I de fall anställningen upphör och kompetensutveckling inte genomförts, utbetalas summan enligt Mom. 2 i samband med slutlön.

§ 14. Traktamenten och förrättningsarvoden

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnader och traktamenten enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla i Anvisningarna till kapitel 12 §§ 6-16 Inkomstskattelagen.

Om arbetsgivaren tillhandahåller fri kost och logi utgår inte traktamente.

§ 15. Utvecklingsavtal

Parterna har träffat överenskommelse i form av ett ramavtal som ska ligga till grund då lokal facklig organisation och företag upprättar ett lokalt utvecklingsavtal. Ramavtal finns i bilaga 2.

För att underlätta lokala överenskommelser har parterna också tagit fram protokollsblanketter och exempel på protokoll.

§ 16. Uppförandekod

Parterna har antagit uppförandekod (How to get along code) undertecknat av CIC Europe och UNI – Europa i EU:s sociala dialog för Hair & Beauty.

§ 17. Jämställdhetsavtal, Diskriminering

Parterna konstaterar att diskrimineringslagen gäller.

Berörda företag uppmanas att utarbeta jämställdhetsplan samt även i övrigt aktivt verka i lagens anda.

Detta avtal innebär att ingen direkt eller indirekt diskriminering får ske pga. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller av arbetstagare på del- och/eller visstid.

§ 18. Förhandlingsordning

Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund har träffat särskilt avtal avseende förhandlingsordning och därtill hörande frågor.

Avtalet är en del av parternas gemensamma riksavtal för frisörbranschen och är inlagt som bilaga 3 i detta kollektivavtal.

§ 19. Avtal trainees och elever vid färdigutbildning

Parterna Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund har träffat särskilt avtal avseende trainees, elever vid färdigutbildning samt ferieutbildning inom frisörbranschen. Avtalet reglerar såväl utbildningsregler som anställningsfrågor och former. För trainees och elever vid färdigutbildning samt ferieutbildning finns även regler om lön. Avtalet finns i sin helhet som bilaga 1 i detta kollektivavtal.

§ 20. Försäkringar

Arbetstagarna ska på arbetsgivarens bekostnad vara försäkrad i följande:

Mom 1. Arbetsmarknadsförsäkringar

Arbetstagarna ska på arbetsgivarens bekostnad vara försäkrad i:

Arbetsmarknadsförsäkringar (AFA), som omfattar Sjukförsäkring (AGS), Avtalspension SAF-LO, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Föräldrapenningtillägg (FPT), Avgångsbidrag (AGB), Omställningsavtal Svenskt Näringsliv – LO.

Mom 2. Övrigt

Försäkring för arbetstagarna vid rån, rånförsök, hot eller överfall för trauma och krisbehandling (högst 10 behandlingstillfällen) ska finnas i företagets försäkring.

§ 21. Permittering

Överenskommelse om permitteringslön från 1984 gäller enligt § 12 i avtalet 1/4 2007 – 31/3 2010.

§ 22. Giltighetstid

Mom 1. Avtalsperiodens längd

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020 med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Om uppsägning sker eller begäran om förhandling överlämnas till motparten senast den 31 januari 2020 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2020 med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid.

Mom 2. Uppsägning

Uppsägning av avtalet eller framställan om förhandling ska ske skriftligt och vara motparten tillhanda senast den 31 januari 2020. Sker varken uppsägning eller begäran om förhandling före den 31 januari 2020, gäller avtalet fortfarande ett (1) år med samma uppsägningstid år från år.

Mom 3. Rätt till uppsägning

Rätt till uppsägning har Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund.

Mom 4. Tillägg och ändringar

Huvudorganisationerna kan efter överenskommelse göra tillägg och ändringar i avtalet under avtalsperioden.

Stockholm 2017-05-18

Sveriges Frisörföretagare

Handelsanställdas förbund

Ted Gemzell

Linda Palmetzhofer

Bilaga 1 UTBILDNINGSAVTAL – Utbildningsregler

Utbildningsavtalet omfattar trainee och elev i färdigutbildning. Utöver utbildningsavtalets särskilda regler omfattas de av Riksavtalets regler där inte annat anges.

Anställning för trainee och elev i färdigutbildning är ett avtal om en särskild utbildningsanställning för viss tid. Syftet med anställningsformen är att genom handledning och träning ge traineen/eleven grund och färdigutbildning inom yrket till att bli anställningsbar behörig frisör. Målet med anställningsformen är att traineen/eleven ska avlägga branschens yrkesprov, del & gesällprov och därmed bli behörig frisör. Ansvar för att nå målet är delat mellan trainee/elev, handledare och arbetsgivare.

§ 1. Utbildning

Mom 1. Tre utbildningsvägar till behörig frisör

Branschens parter är överens om att det endast finns tre möjliga utbildningsvägar för att bli behörig frisör; gymnasieskolans hantverksprogram inriktning frisör, FYN-godkänd privat frisörgrundutbildning samt företagsförlagd traineeutbildning. Efter grundutbildning på gymnasieskola eller privat godkänd utbildning krävs företagsförlagd färdigutbildning på frisörföretag.

Utbildningstiden delas in i fyra nivåer:

Nivå 1 utgör grundutbildning.

Nivå 2-4 utgör färdigutbildning.

Mom 2. Nivåer

Nivå 1 (0 – 2.500 timmar/poäng)

Utbildning på nivå 1 kan genomföras antingen via gymnasieskolan Hantverksprogrammet (2.500 poäng), FYN-godkänd privat grundutbildning (1.500 timmar + 500 poäng), eller via företagsförlagd utbildning som trainee (2.000 timmar + 500 poäng). 500 poäng får tillgodoräknas för kärnämnen svenska, matte, engelska och samhällskunskap för elever från FYN-godkända privata grundutbildningar och trainees.

För elever från hantverksprogrammet krävs godkända betyg i Frisör 1-6. Om godkänd kurs saknas kan ansvarig lärare godkänna eleven för möjlighet att avlägga delprov.

Nivå 1 avslutas med ett delprov. Eleven ansvarar för provkostnaden.

Elev som avlagt delprov utan godkänt resultat kan anställas i en företagsförlagd färdigutbildning och avlönas enligt nivå 1. Elev har möjlighet att tillgodoräkna sig högst 500 timmar i nivå 2 när delprov är avklarat.

Föregående stycke gäller även elev som vid anställningens början redan anmält sig till delprovet.

Elev som varken avlagt eller anmält sig till delprov kan anställas i en företagsförlagd färdigutbildning och avlönas enligt nivå 1. Elev får inte tillgodoräkna sig några utbildningstimmar.

Nivå 2 (1000 timmar)

Företagsförlagd färdigutbildning eller företagsförlagd traineeutbildning på medlemsföretag till Sveriges Frisörföretagare eller företag med hängavtal.

(Möjlighet till Yrkeshögskola, Yh, kan öppnas för eftergymnasial färdigutbildning för nivå 2 och 3).

Nivå 3 (1000 timmar)

Fortsatt anställning företagsförlagd färdigutbildning eller företagsförlagd traineeutbildning på medlemsföretag eller företag med hängavtal (el Yh).

Elev som genomfört utbildningsnivå 3 har möjlighet att anmäla sig till gesällprovet, under förutsättning att arbetsgivare och elev gemensamt gör bedömningen att eleven har tillräckliga kunskaper att klara minst godkänt resultat på samtliga moment. En skriftlig överenskommelse därom ska upprättas mellan arbetsgivare och elev.

Om elev avlagt gesällprov utan godkänt resultat fortlöper utbildningsanställningen i nivå 4.

Nivå 4 (1000 timmar)

Fortsatt företagsförlagd färdigutbildning eller företagsförlagd traineeutbildning på medlemsföretag eller företag med hängavtal.

Nivå 4 avslutas med gesällprov. Eleven ansvarar för provkostnaden.

Mom 3. Ferieutbildning

Elever som under grundutbildningen i nivå 1 har genomfört ferieutbildning tillsammans med handledare utanför schemalagd skoltid eller under lov och då varit avlönad enligt lönetabell nivå 2, sida 48, kan tillgodoräkna sig de timmarna och minska samma antal timmar i nivå 2. Arbetsgivaren har utbildningsansvar under anställningen och fyller i antal arbetade timmar i utbildningsboken.

Mom 4. Utbildningsbok

Elev/trainee som vill bli behörig frisör får mot en kostnad på 100 kr tillgång till en utbildningsbok. Det är elevens/trainees ansvar att boken blir ifylld, dels rätt antal timmar av utbildningsanordnare och/eller handledare, dels provresultat av lokal utbildningsnämnd. Alla elever/trainees med utbildningsbok ska beredas plats för gesällprov efter utbildningsnivå 4.

I utbildningsboken räknas faktiskt arbetade timmar i nivå 2, 3 och 4 (alltså ej semester eller annan frånvaro).

Mom 5. APL

Alla berörda gymnasieutbildningar med hantverk frisör ansvarar för att eleverna har APL (arbetsplatsförlagt lärande) på ett frisörföretag.

Innebörden av detta är att skolförlagd APL inte godkänns. Elever i gymnasieskolans lärlingsförsök räknas som APL-elever.

Under APL är eleven oavlönad.

Mom 6. Prao och praktik anordnad av Arbetsförmedlingen

Prao, Praktisk arbetslivsorientering, kan ges max två veckor på frisörföretag. Avser som regel grundskolans eller gymnasieskolans elever, eller elever i vuxenutbildning. För praktik anordnad av Arbetsförmedlingen gäller två veckor för arbetsprövning. Parternas lokala utbildningsnämnd kan i undantagsfall förlänga praktiken.

Mom 7. Handledare

7.1 APL

Det är gymnasieskolornas ansvar att utbilda handledare för APL.

7.2 Färdigutbildning

Handledare vid företagsförlagd färdigutbildning ska vara behöriga frisörer som tillgodogjort sig gällande gesällregler.

7.3 Traineeutbildning

Handledare för företagsförlagd traineeutbildning från nivå 1 måste genomgå branschens anpassade handledarutbildning, samt följa den av parterna fastställda läroplanen.

Handledare som genom gymnasieskolan eller FYN-godkänd privat grundutbildning erhållit handledarutbildning enligt branschens modell, kan tillgodoräkna sig utbildningen vid anställning av trainee.

7.4 Handledares närvaro

Parterna rekommenderar att handledaren är schemalagd samtidigt som elev minst 75 % av veckoarbetstiden under nivå 2, 50 % av veckoarbetstiden under nivå 3 och 25 % av veckoarbetstiden under nivå 4. Om det i undantagsfall inte går ska arbetsgivaren säkerställa att elev inte behöver göra arbetsuppgifter som kräver handledning.

§ 2. Villkor för anställning

Mom 1. Anställningsform

Anställning för trainee- och färdigutbildning är ett avtal om en särskild utbildningsanställning för viss tid (utbildningsanställning). Anställningen omfattar tiden till dess att arbetstagaren avklarat utbildningsnivå 4.

Vid nivå 1-3 kan anställningen avbrytas i förtid. Part som önskar avbryta anställningen ska lämna skriftlig underrättelse om detta minst 14 dagar i förväg. Vid nivå 4 kan anställningen avslutas på arbetstagarens initiativ och upphör 14 dagar efter det att skriftlig underrättelse lämnats. Om en arbetsbristsituation uppstår ska dock trainee/elev som är anställd i utbildningsanställning och befinner sig i utbildningsnivå 4 omfattas av reglerna i lag om anställningsskydd och detta kollektivavtal. Anställningen kan därför komma att avslutas. Trainee/elev får, om en sådan situation uppkommer, tillgodoräkna sig den totala anställningstiden hos arbetsgivaren.

Om trainee/elev inte skulle lyckas avlägga godkänt resultat på gesällprovet kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om att

förlänga utbildningsanställningen med tre månader, alternativt till nästa möjliga provtillfälle.

Om inte annat överenskommits mellan arbetsgivare och arbetstagare avslutas utbildningsanställningen i samband med att utbildningstimmarna i nivå 4 är avklarade.

Avtal om ferieutbildning kan träffas mellan arbetsgivare och den elev som är under utbildning i gymnasieskolans hantverksprogram. Ferieutbildningen är en visstidsanställning.

Anmärkning: Gällande anställningsform gäller, för anställningar som påbörjas före den 1 juli 2012, reglerna i Riksavtalet 2010-2012.

Mom 2. Arbetstidsmätt

Arbetstiden för trainee och elever i färdigutbildning är 40 timmar per helgfri vecka. Individuell överenskommelse kan träffas om annan arbetstid, dock lägst 20 timmar per helgfri vecka.

Anmärkning: För avvikelser från mom 2 måste dispens sökas hos Frisörföretagarnas och Handels samarbetsnämnd (för kontaktuppgifter se första sidan i avtalet – Definitioner). Dispens kan endast lämnas för elev som redan har en anställning för färdigutbildning på minst 20 tim/vecka hos en annan frisörföretagare. Nämnden har möjlighet att bevilja den lokala utbildningsnämnden mandat att handlägga och besluta i dispensärenden.

Mom 3. Rätt att anställa trainee & elev vid färdigutbildning

Endast de företag parterna godkänt äger rätt att anställa trainee och elev vid färdigutbildning. Anställningsavtal för trainee och elev vid färdigutbildning skickas till Frisörföretagarna centralt för kontroll och registrering och sedan vidare till lokal utbildningsnämnd samt Handelsanställdas förbund.

För minst en behörig frisör per trainee eller elev vid färdigutbildning gäller handledarutbildning (enligt §1 mom 7.3).

Anmärkning: I de fall anställning för trainee- eller färdigutbildning på arbetsgivarens initiativ avbryts i förtid enligt reglerna i § 2 mom 1 Anställningsform, kan ny trainee/elev anställas först efter överenskommelse med lokal utbildningsnämnd.

Mom 4. Antal trainees och elever i färdigutbildning

Antalet trainees och elever vid färdigutbildning per företag eller verksamhetsställe baseras på antal behöriga frisörer i företaget/verksamhetsstället enligt följande:

Antal behöriga	1:a trainee	2:a trainee
1	1	-
2-3	1	1
4-6	2	1
7-9	3	2
10-12	4	2
13-	5	2

Anmärkning 1: 2:a trainee/elev kan tas in när 1:a trainee ligger i nivå 4.

Anmärkning 2: Om ett företag/verksamhetsställe anser sig ha möjlighet att utbilda fler trainees eller elever vid färdigutbildning än ovan, finns möjlighet att ansöka om dispens via FYN. FYN har möjlighet att bevilja den lokala utbildningsnämnden mandat att handlägga och besluta i dispensärenden.

§ 3. Löner

Trainee/elev vid färdigutbildning får en månadslön enligt lönetabellerna nedan. Vid nivå fyra tillkommer dessutom en arbetsprovision beräknat på inarbetat belopp exklusive moms. Provisionen utges enligt följande:

Från och med 1/6 2017	8,3 %
Från och med 1/4 2018	8,5 %
Från och med 1/4 2019	8,7 %

Nivå 1	2017-04-01 - 2018-03-31	2018-04-01 - 2019-03-31	2019-04-01 - 2020-03-31
Veckoarbetstid	Månadslön	Månadslön	Månadslön
40	7 096	7 245	7 412
39	6 919	7 064	7 227
38	6 741	6 883	7 041
37	6 564	6 702	6 856
36	6 386	6 521	6 671
35	6 209	6 339	6 486
34	6 032	6 158	6 300
33	5 854	5 977	6 115
32	5 677	5 796	5 930
31	5 499	5 615	5 744
30	5 322	5 434	5 559
29	5 145	5 253	5 374
28	4 967	5 072	5 188
27	4 790	4 890	5 003
26	4 612	4 709	4 818
25	4 435	4 528	4 633
24	4 258	4 347	4 447
23	4 080	4 166	4 262
22	3 903	3 985	4 077
21	3 725	3 804	3 891
20	3 548	3 623	3 706

Löneavdrag samt mertidsersättning för trainee och elev vid färdigutbildning nivå 1 är

från och med 1/4 2017: 41,02 kr
från och med 1/4 2018: 48,88 kr
från och med 1/4 2019: 42,84 kr

Nivå 2	2017-04-01 - 2018-03-31	2018-04-01 - 2019-03-31	2019-04-01 - 2020-03-31
Veckoarbetstid	Månadslön	Månadslön	Månadslön
40	11 218	11 453	11 717
39	10 938	11 167	11 424
38	10 657	10 880	11 131
37	10 377	10 594	10 838
36	10 096	10 308	10 545
35	9 816	10 021	10 252
34	9 535	9 735	9 959
33	9 255	9 449	9 667
32	8 974	9 162	9 374
31	8 694	8 876	9 081
30	8 414	8 590	8 788
29	8 133	8 303	8 495
28	7 853	8 017	8 202
27	7 572	7 731	7 909
26	7 292	7 444	7 616
25	7 011	7 158	7 323
24	6 731	6 872	7 030
23	6 450	6 585	6 737
22	6 170	6 299	6 444
21	5 889	6 013	6 151
20	5 609	5 727	5 859

Löneavdrag samt mertidsersättning för trainee och elev vid färdigutbildning nivå 2 är

från och med 1/4 2017: 64,84 kr
från och med 1/4 2018: 66,20 kr
från och med 1/4 2019: 67,73 kr

Nivå 3		2017-04-01 - 2018-03-31	2018-04-01 - 2019-03-31	2019-04-01 - 2020-03-31
Veckoarbetstid	Månadslön	Månadslön	Månadslön	
40	14 608	14 915	15 258	
39	14 243	14 542	14 877	
38	13 878	14 169	14 495	
37	13 512	13 796	14 114	
36	13 147	13 424	13 732	
35	12 782	13 051	13 351	
34	12 417	12 678	12 969	
33	12 052	12 305	12 588	
32	11 686	11 932	12 206	
31	11 321	11 559	11 825	
30	10 956	11 186	11 444	
29	10 591	10 813	11 062	
28	10 226	10 441	10 681	
27	9 860	10 068	10 299	
26	9 495	9 695	9 918	
25	9 130	9 322	9 536	
24	8 765	8 949	9 155	
23	8 400	8 576	8 773	
22	8 034	8 203	8 392	
21	7 669	7 830	8 010	
20	7 304	7 458	7 629	

Löneavdrag samt mertidsersättning för trainee och elev vid färdigutbildning nivå 3 är

från och med 1/4 2017: 84,44 kr
från och med 1/4 2018: 86,21 kr
från och med 1/4 2019: 88,20 kr

2017-04-01 – 2018-03-31

Nivå 4 (Provision 8,3 %)

Veckoarbetstid	Basbelopp (fr.o.m. 1/6-17)	Garantilön
40	14 252	16 382
39	13 896	15 972
38	13 539	15 563
37	13 183	15 153
36	12 827	14 744
35	12 471	14 334
34	12 114	13 925
33	11 758	13 515
32	11 402	13 106
31	11 045	12 696
30	10 689	12 287
29	10 333	11 877
28	9 976	11 467
27	9 620	11 058
26	9 264	10 648
25	8 908	10 239
24	8 551	9 829
23	8 195	9 420
22	7 839	9 010
21	7 482	8 601
20	7 126	8 191

Löneavdrag samt mertidsersättning är	82,38 kr
Garantilön per timme är	94,69 kr

Vid nivå 4 tillkommer en arbetsprovision beräknat på inarbetat belopp exklusive moms. Provisionen utgör från och med 1/6 2017: 8,3 %.

För perioden 2017-04-01 – 2017-05-31 utbetalas ett engångsbelopp om 1,26 kr/arbetad timme för elev och trainee i nivå 4. Beloppet utgör inte underlag för provisionsberäkning. Beloppet utbetalas 22 juni 2017.

2018-04-01 - 2019-03-31

Nivå 4 (Provision 8,5 %)

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön
40	14 378	16 742
39	14 019	16 323
38	13 659	15 905
37	13 300	15 486
36	12 940	15 068
35	12 581	14 649
34	12 221	14 231
33	11 862	13 812
32	11 502	13 394
31	11 143	12 975
30	10 784	12 557
29	10 424	12 138
28	10 065	11 719
27	9 705	11 301
26	9 346	10 882
25	8 986	10 464
24	8 627	10 045
23	8 267	9 627
22	7 908	9 208
21	7 548	8 790
20	7 189	8 371

Löneavdrag samt mertidsersättning är 83,11 kr

Garantilön per timme är 96,77 kr

Vid nivå 4 tillkommer en arbetsprovision beräknat på inarbetat belopp exklusive moms. Provisionen utgör från och med 1/4 2018: 8,5 %.

2019-04-01 – 2020-03-31

Nivå 4 (Provision 8,7 %)

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön
40	14 515	17 116
39	14 152	16 688
38	13 789	16 260
37	13 426	15 832
36	13 064	15 404
35	12 701	14 977
34	12 338	14 549
33	11 975	14 121
32	11 612	13 693
31	11 249	13 265
30	10 886	12 837
29	10 523	12 409
28	10 161	11 981
27	9 798	11 553
26	9 435	11 125
25	9 072	10 698
24	8 709	10 270
23	8 346	9 842
22	7 983	9 414
21	7 620	8 986
20	7 258	8 558

Löneavdrag samt mertidsersättning är 83,90 kr

Garantilön per timme är 98,94 kr

Vid nivå 4 tillkommer en arbetsprovision beräknat på inarbetat belopp exklusive moms. Provisionen utgör från och med 1/4 2019: 8,7 %.

§ 4. Utbildningsnämnd

Mom 1. Utbildningsnämndens sammansättning

Varje avdelning/region inom Sveriges Frisörföretagare tillsätter en nämnd med uppdrag att övervaka elevernas/trainees utbildning samt sköta examinering vid gesällprov. Utbildningsnämnden ska bestå av tre eller fem ledamöter, jämte suppleanter. Handelsanställdas förbund äger avtalsenlig rätt att besätta en plats av tre respektive två platser av fem samt suppleanter. Varje part betalar kostnaden för sina representanter i utbildningsnämnden.

Mom 2. Examinatorer

Som examinatorer ska tjänstgöra aktiva yrkesutövare. Förutsättning för att bli examinator är tre år i yrket som behörig frisör. Arvodet för examinatorer vid tjänstgöring regleras i särskild bilaga (Instruktion för utbildningsnämnd).

Mom 3. Instruktion för utbildningsnämnd

Instruktion för hur utbildningsnämnden ska arbeta finns närmare beskrivna i en särskild bilaga.

Mom 4. Validering

Validering av yrkeskunskaper för frisörer med utbildning/yrkeserfarenhet från andra länder anpassas till systemet med nivåer. Efter validering av summerad tid och kunskap ska den validerade placeras i lämplig nivå.

I instruktionen för utbildningsnämnd beskrivs hur validering av yrkeskompetens från andra länder ska hanteras.

Bilaga 2 UTVECKLINGSAVTAL

Utvecklingsavtal mellan Sveriges Frisörföretagare (Frisörföretagarna) - Handelsanställdas förbund (Handels)

Gemensamma värderingar

Utveckling och effektivisering av företagen är tillsammans med tryggad sysselsättning frågor av gemensamt intresse för företag och anställda. Frisörföretagarna och Handels vill med detta ramavtal ge uttryck för den viljeinriktning som parterna är ense om när det gäller att utveckla företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet.

Parterna vill vidare ge uttryck för att en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskap och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas. Genom detta ramavtal skapas förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och i de näraliggande frågorna i företagen.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

Frisörföretagarna och Handels är ense om att de anställda har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed stora möjligheter att föreslå förbättringar till nytta för det samlade resultatet. Det är angeläget att alla känner ansvar för ett effektivt utnyttjande av utrustning och material. En förutsättning för de anställdas medverkan är information om planerade insatser och resultatuppföljning.

Med utgångspunkt från parternas gemensamma värderingar, uttryckt i Utvecklingsavtalet (UVA) är det angeläget att de anställda enskilt och i grupp stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Områden av betydelse i detta sammanhang är bland annat arbetsorganisation, miljö, planering, teknisk utveckling, vidareutbildning, energihushållning, effektivitet och personal.

Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifter på en arbetsplats förändras och vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen.

Utveckling av medbestämmande i företagen i praktiska och smidiga former

Ett förtroendefullt samarbete mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivarens representanter är avgörande för utveckling av arbete och medbestämmande.

Enligt medbestämmandelagen, andra lagar, detta ramavtal och andra avtal som grund eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete och korta kontaktvägar. Detta är en nödvändig förutsättning för ett naturligt och förtroendefullt samarbete.

Frisörföretagarnas och Handels lokala och regionala organisationer - avdelningar - ska sprida information om detta avtal och kunskap om dess innehåll samt medverka till att lokala medbestämmandeavtal upprättas.

Frisörföretagarnas och Handels lokala och regionala organisationer ska också stödja de enskilda företagen och deras anställda med till exempel information, material och utbildningsidéer i frågor som tas upp i detta avtal. De lokala - regionala organisationerna ska även arrangera sådan lämplig utbildning.

§ 1. Medbestämmandelagen (MBL)

Medbestämmandelagen (MBL) gäller som grund för detta avtal. Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagen för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet och med stöd av de träffade lokala överenskommelser inskränker därför inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal.

Medbestämmandet utövas av de lokala fackliga organisationerna genom förhandlingar och/eller lokala medbestämmandeformer enligt detta avtal. I medbestämmandefrågor, som inte uttryckligen regleras i detta ramavtal, genom branschanpassning på förbunds nivå eller i lokal överenskommelse, gäller medbestämmandelagen.

§ 2. Mål och inriktning för utvecklingsarbetet

Mom 1. Flera mål

Utvecklingsverksamheten i ett företag har flera mål. Hög effektivitet i företagen är avgörande för konkurrenskraft, anställningstrygghet och sysselsättning. Vidare ska arbetet och arbetsmiljön utformas med

utgångspunkt från de krav som lag och avtal ställer på en god arbetsmiljö.

Arbetsorganisationen och den enskildes arbete utformas så att de anställda ges en så engagerande och stimulerande arbetssituation som möjligt. Jämställdhet mellan män och kvinnor är också ett viktigt mål.

Mom 2. Utvecklingsområden

För att ett företag ska bli framgångsrikt, krävs utvecklingsinsatser av många olika slag på alla nivåer och inom alla funktioner i företaget. I detta avtal behandlas tre utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av företaget (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)

Parterna ska eftersträva en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet fortlöpande ska bedrivas.

§ 3. Utveckling av arbetsorganisationen/företaget

Mom 1. Utvecklande arbetsformer

Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Det är väsentligt att arbetet och arbetsorganisationen utformas med utgångspunkt från de anställdas behov och av god arbetsmiljö.

Mom 2. Förändring av arbetsorganisationen

Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen samverkar kring utveckling av arbetsorganisationen.

De anställda bör ges möjligheter att medverka i planering av det egna arbetet. Diskussioner och överväganden med chef och arbetskamrater kring det gemensamma arbetet samt kring möjligheter till delegering inom klart avgränsade områden är ett viktigt inslag i detta sammanhang. Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.

Mom 3. Information, erfarenheter och idéer

De anställdas idéer är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. De anställda bör - enskilt och i grupp - stimuleras att aktivt delta i problemlösningar. Till områden av betydelse i detta sammanhang hör effektivitet, rationalisering, planering, arbetsorganisation, teknisk utveckling, utbildning och energihushållning.

Det har visat sig att, där förhållandena så medger, arbetsplatsträffar är en lämplig form för idéutbyte och information enligt detta moment. Den enskilde har alltid rätt att föra frågan vidare till den fackliga organisationen.

§ 4. Teknisk utveckling

Utbildning och information

Det är viktigt att de anställda ges möjlighet till vidareutveckling av sina yrkeskunskaper. Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför. Sådan utbildning sker på företagets bekostnad och med oförändrade anställnings- och löneförmåner.

§ 5. Företagets ekonomi och resursfrågor

Mom 1. Allmän inriktning

Information och insyn i företagets ekonomiska situation är en betydelsefull utgångspunkt för samverkan, inflytande och utvecklingsinsatser. De anställdas erfarenheter och kunskaper exempelvis rörande produktionsutrustning, kvalitet, arbetsmetoder och inköpsfrågor kan därigenom användas. Detta bidrar till stärkt konkurrenskraft för företaget.

För att företaget ska kunna utvecklas krävs investeringar. De kan till exempel omfatta produktutveckling, marknadsföring, utbildning, utrustning och ny teknik.

Mom 2. Planering och framtidsbedömning

De fackliga företrädarna i företaget ges på sådant sätt som anges i §§ 2, 6 och 7 insyn i och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget- och uppföljningsarbete.

Därigenom ges de fackliga företrädarna på ett tidigt stadium möjlighet att medverka med idéer och förslag och därigenom påverka företagets framtid.

Mom 3. Information och resultatuppföljning

De anställda har en unik kunskap om den egna arbetsplatsen och därmed mycket stora möjligheter att föreslå förbättringar till nytta för det samlade resultatet. Vid arbetsställen som tillämpar utvecklingsavtalet ska all personal som omfattas av detta avtal samlas till arbetsplatsträffar.

Mom 4. Utbildning

De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi och aktuella problem kan bidra till företagets utveckling. Sådan utbildning bör aktivt främjas och genomföras.

Kommentarer: Detta förutsätter att de centrala parterna kommer att utarbeta underlag för utbildningen. I anslutning till detta överlägger de centrala parterna, om vilken omfattning den utbildning bör ha som ska ske på betald tid. Hänsyn ska här tas till den yrkesfortbildning som bör ske årligen enligt parternas överenskommelse i kollektivavtalets § 14.

Medbestämmandets former

§ 6. Anpassning till lokala förhållanden/arbetsplatsträffar

Vid arbetsställen som tillämpar utvecklingsavtalet sker detta genom att all personal som omfattas av detta avtal samlas till arbetsplatsträffar (APT).

§ 7. Fackombud

Handels ska verka för att det utses fackombud på arbetsplats där lokal facklig klubb saknas. Handels informerar arbetsgivaren om fackombudets uppgifter och befogenheter.

Det är angeläget att medbestämmande kan utövas i enkla smidiga former och därigenom skapa förutsättningar för aktivt beslutsfattande i företaget.

Lokal facklig organisation

Med lokal facklig organisation avses i första hand avdelning inom Handelsanställdas förbund. I de fall Handels bildat fackklubb vid företaget är klubben att betrakta som lokal facklig organisation. Fackombud med utbildning kan ha delegerats viss förhandlingsrätt av

Handels lokalavdelning och är då att betrakta som lokal facklig organisation i dessa delar.

§ 8. Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst 5 timmar per år delta i av lokal facklig organisation ordnade fackliga möten i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Beakta mötets förläggning så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, vid vilket tillfälle övertidsersättning utges om inte annat överenskommes.

§ 9. Frisörföretagarnas och Handels samarbetsnämnd

Frisörföretagarna och Handels inrättar en samarbetsnämnd.

Nämnden har till uppgift att tjänstgöra som samarbetsnämnd beträffande frågor som berör yrkes-, arbetsmiljö-, utbildnings-, lag- och avtalsfrågor inom frisörområdet.

Nämndens uppgifter är:

- att* följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av mellan parterna gällande avtal
- att* följa och utveckla tillämpningen av diskrimineringslagen
- att* ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjutits till nämnden
- att* vara forum för information om betydelsen av systematiskt utvecklingsarbete i företagen
- att* följa svensk och internationell utveckling beträffande såväl yrkes-, arbetsmiljö-, utbildnings-, lag- och avtalsfrågor inom frisörområdet
- att* stimulera vetenskaplig forskning inom avtals- och yrkesområdet, bland annat allsidig arbetslivsforskning samt forskning rörande arbetsmiljö
- att* ta fram kriterier för privata frisörskolor samt behandla inkomna ansökningar om parternas godkännande.

Nämnden består av 3 ledamöter från Frisörföretagarna, 3 från Handels och lika antal suppleanter. Vid förhinder för ledamot eller suppleant kan Frisörföretagarna och Handels utse ytterligare personer.

Part kan i speciella frågor inkalla sakkunnig.

§ 10. Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal ska snarast hänskjutas till förhandling mellan parterna.

Förhandlingsordningen i riksavtalet avseende frisörbranschen mellan Frisörföretagarna och Handels § 18 punkterna 1-15 ska vid dessa tillfällen tillämpas.

§ 11. Giltighetstid

Avtalet gäller from 98-04-01 tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av 3 månader.

Bilaga 3 Avtal om förhandlingsordning

Överenskommelse i form av ett kollektivavtal som reglerar frågor rörande förhandlingsordningen med mera för medlemmar i Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund har träffats enligt följande:

Det förutsätts att arbetsgivare och arbetstagare i samförstånd ordnar sina gemensamma angelägenheter och försöker förebygga uppkomsten av tvister.

§ 1. Tillämpning

Bestämmelserna i denna förhandlingsordning utgör en fullständig reglering av de frågor som behandlas i MBL §§ 21-22, 34-35, 37 och 64-65.

Bestämmelserna i förhandlingsordningen är inte tillämpliga;

- när förhandlingar om upprättande eller prolongering av avtal förs direkt mellan SAF och LO
- när ett avtal anger att huvudavtalets förhandlingsordning inte ska tillämpas
- när det gäller indrivning av klar och förfallen fordran på lön eller annan ersättning för utfört arbete
- när stridsåtgärd vidtas i form av sympatiåtgärd eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

Bestämmelserna är heller inte avsedda att reglera vad som behandlas i MBL §§ 11-12, 14, 19-20, 33, 38-40, 43 andra stycket.

Tvingande bestämmelser om preskriptions-, förhandlings- och talefrister påverkas inte av denna förhandlingsordning. Sådana bestämmelser finns intagna i LAS §§ 37 och 40, FML § 11, Stud L § 14, SemL § 33, AML § 12 6 kap. och i andra arbetsrättsliga lagar.

§ 2. Förhandlingssätt

Handelsanställdas förbund har rätt till förhandling med arbetsgivare/Sveriges Frisörföretagare i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i förbundet, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren/Sveriges Frisörföretagare har motsvarande rätt att förhandla med förbundet.

Om förhandling påkallas av en förhandlingsberättigad part åligger det motparten att träda i förhandling i enlighet med vad som anges i denna förhandlingsordning.

Även om ingen förhandling har kommit till stånd ska en part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet i följande fall:

- då det mot förhandlingen har funnits hinder som inte berott på honom/henne
- då motparten, utan att iaktta den föreskrivna förhandlingsskyldigheten, har vidtagit stridsåtgärder för att lösa tvisten.

§ 3. Förhandlingspreskription

Om en part som har förhandlingsrätt enligt 2 § vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller enligt enskilt eller kollektivt avtal, ska denna part påkalla förhandling inom fyra månader från det att han fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock påkallas senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om parterna inte begär förhandling inom föreskriven tid förloras rätten till förhandling.

Anteckning: Om arbetstagaren är berättigad till å contobelopp, ackordsförskott, dellikvid eller andra utbetalningar i avvaktan på slutlig ersättning, ska den "omständighet som kravet grundas på" anses ha inträffat tidigast då anspråk på slutlig likvid kan resas.

§ 4. Förhandlingsförfarande

Den part som vill förhandla ska göra framställning om förhandling hos motparten. Framställningen ska vara skriftlig om motparten begär det och den ska ange den fråga om vilken förhandling begärs.

Parterna ska därefter utan dröjsmål bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Den förhandlingsskyldige parten ska själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser.

Anteckning: Parten ska inte anses ha fullgjort sina skyldigheter enligt föregående stycke om han inte vid förhandling låter sig företrädas av ombud som har behörighet eller praktiska möjligheter att träffa en bindande överenskommelse för att lösa förhandlingsfrågan.

Parterna kan gemensamt välja en annan form för förhandling än sammanträde.

Förhandlingar ska bedrivas skyndsamt.

Vid varje förhandling ska föras protokoll, som justeras av båda parter.

En förhandling ska anses avslutad den dag då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt ska intas i protokollet.

Kan parterna inte enas om att förhandlingen ska anses avslutad, ska den anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet, skriftligen underrättar motparten om att han/hon frånträder förhandlingen.

§ 5. Förhandlingsledighet

För fackliga förtroendemäns deltagande gäller reglerna i FML.

Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får inte vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

§ 6. Informationsrätt och editionsplikt

En part som vid förhandling åberopar en skriftlig handling ska hålla den tillgänglig för motparten om denne begär det.

§ 7. Tystnadsplikt

En part som ska lämna information enligt 6 § i denna förhandlingsordning eller enligt 19 § MBL har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som ska lämnas.

Om en part har påkallat förhandling om tystnadsplikt och om han/hon iakttar föreskrifterna i första stycket gäller den tystnadsplikt som han/hon kräver till dess frågan har blivit slutligt avgjord. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort inse detta föreligger dock inte tystnadsplikt.

Den som under tystnadsplikt har tagit emot information för en lokal eller central arbetstagarorganisations räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra denna information vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

§ 8. Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

Lokal förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enats om något annat.

Då frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning till det kan på begäran av Sveriges Frisörföretagare eller Handelsanställdas förbund upptas central förhandling direkt mellan föreningen och förbundet.

Anteckning: Med lokal arbetstagarorganisation menas organisation eller företrädare för arbetstagarparten som enligt förbundsbeslut eller förbundsstadgar är part i lokal förhandling och där förbundet utgör närmast högre förhandlingsinstans.

§ 9. Central förhandling

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på den part som vill fullfölja ärendet att hänskjuta frågan till förhandling mellan Sveriges Frisörföretagare och Handelsanställdas förbund (central förhandling).

Framställning om sådan förhandling ska göras senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades. Om en part försummar detta förlorar han rätten till förhandling vad det gäller skadeståndsyrkande eller fullgörelse enligt lag eller avtal.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då den påkallas, om parterna inte enas om något annat.

§ 10. Tidsfrister

Om det uppkommer en tvist om en arbetstagares arbetsskyldighet eller en rättstvist om lön eller annan ersättning till en medlem i Handelsanställdas förbund ska 34-37 §§ MBL tillämpas.

Om arbetsgivaren påkallar förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § MBL ska förhandling äga rum såväl lokalt som centralt innan arbetsgivaren får väcka talan i tvisten.

Därvid ska central förhandling påkallas inom tio dagar från det att den lokala förhandlingen avslutats.

§ 11. Arbetstvister/rättstvister

Om en rättstvist som rör lag, enskilt avtal eller kollektivt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten för bindande avgörande av behörig domstol enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, om inte parterna är ense om att hänskjuta tvisten till skiljenämnden.

Avser rättstvisten skadeståndsfördran eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal ska talan väckas inom tre månader från det att den centrala förhandlingen har avslutats.

Om det har funnits hinder mot förhandling och detta inte har berott på den part som försökt få förhandling till stånd, räknas tiden från det att förhandlingen senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning. Om en part försummar talefristen förlorar han rätten att föra talan i tvisten.

§ 12. Tidsfrist/tystnadsplikt

Talan rörande tystnadsplikt enligt 7 § ska väckas inom tio dagar från förhandlingens avslutande.

§ 13. Tidsfrist/domstol

Om arbetsgivaren efter förhandling enligt 34 och 35 §§ MBL vill hänskjuta tvistefrågan till domstol för avgörande, ska han väcka talan inom tio dagar från det att den centrala förhandlingen avslutats. Om det har funnits hinder mot förhandling och detta inte har berott på arbetsgivaren räknas tiden från det att förhandlingen senast skulle ha hållits enligt denna förhandlingsordning.

§ 14. Tidsfrist/arbetsdomstolen

Talan som grundas på påstående om brott mot fredsplikten får väckas vid arbetsdomstolen utan föregående förhandling.

Talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av otillåten stridsåtgärd får inte väckas senare än tre månader efter det att stridsåtgärden avslutats.

§ 15. Skiljenämnd

Twister som rör tolkningen och tillämpningen av detta huvudavtal ska i sista hand hänskjutas till skiljenämnden för bindande avgörande.

Bilaga 4 Löneta­bell för obehöriga frisörer

2017-04-01 - 2018-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp (fr.o.m. 1/6-17)	Garantilön
40	14 252	16 382
39	13 896	15 972
38	13 539	15 563
37	13 183	15 153
36	12 827	14 744
35	12 471	14 334
34	12 114	13 925
33	11 758	13 515
32	11 402	13 106
31	11 045	12 696
30	10 689	12 287
29	10 333	11 877
28	9 976	11 467
27	9 620	11 058
26	9 264	10 648
25	8 908	10 239
24	8 551	9 829
23	8 195	9 420
22	7 839	9 010
21	7 482	8 601
20	7 126	8 191
19	6 770	7 781
18	6 413	7 372
17	6 057	6 962
16	5 701	6 553
15	5 345	6 143
14	4 988	5 734
13	4 632	5 324
12	4 276	4 915
11	3 919	4 505
10	3 563	4 096

Löneavdrag samt mertidsersättning är

82,38 kr

Garantilön per timme är

94,69 kr

2018-04-01 – 2019-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön
40	14 378	16 742
39	14 019	16 323
38	13 659	15 905
37	13 300	15 486
36	12 940	15 068
35	12 581	14 649
34	12 221	14 231
33	11 862	13 812
32	11 502	13 394
31	11 143	12 975
30	10 784	12 557
29	10 424	12 138
28	10 065	11 719
27	9 705	11 301
26	9 346	10 882
25	8 986	10 464
24	8 627	10 045
23	8 267	9 627
22	7 908	9 208
21	7 548	8 790
20	7 189	8 371
19	6 830	7 952
18	6 470	7 534
17	6 111	7 115
16	5 751	6 697
15	5 392	6 278
14	5 032	5 860
13	4 673	5 441
12	4 313	5 023
11	3 954	4 604
10	3 595	4 186

Löneavdrag samt mertidsersättning är

83,11 kr

Garantilön per timme är

96,77 kr

2019-04-01 - 2020-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön
40	14 515	17 116
39	14 152	16 688
38	13 789	16 260
37	13 426	15 832
36	13 064	15 404
35	12 701	14 977
34	12 338	14 549
33	11 975	14 121
32	11 612	13 693
31	11 249	13 265
30	10 886	12 837
29	10 523	12 409
28	10 161	11 981
27	9 798	11 553
26	9 435	11 125
25	9 072	10 698
24	8 709	10 270
23	8 346	9 842
22	7 983	9 414
21	7 620	8 986
20	7 258	8 558
19	6 895	8 130
18	6 532	7 702
17	6 169	7 274
16	5 806	6 846
15	5 443	6 419
14	5 080	5 991
13	4 717	5 563
12	4 355	5 135
11	3 992	4 707
10	3 629	4 279

Löneavdrag samt mertidersättning är 83,90 kr

Garantilön per timme är 98,94 kr

Bilaga 5 Exempel semesterlönegaranti – deltidsanställda

Anställd 1/4 – 31/3. Arbetad tid 1 000 timmar. Semesterlönegrundande frånvaro 100 timmar.

Total tid = 1 100 timmar.

Antalet arbetade timmar x genomsnittstimlön (till exempel 145 kr).

I genomsnittslön inräknas grundlön, arbets- och försäljningsprovision, tjänstetidstillägg, OB-tillägg etc.

1 000 timmar x 150 kronor	=	150 000 kr
---------------------------	---	------------

Lägg till semesterlönegrundande frånvarotid:

100 timmar x 150 kronor	=	<u>15 000 kr</u>
-------------------------	---	------------------

Total semesterlönegrund	=	165 000 kr
-------------------------	---	-------------------

Total semesterlön/semesterersättning motsvarar 13 % av 165 000 kr	=	21 450 kr
---	---	-----------

Semesterlön/semesterersättningen per dag blir: 21 450 kronor / 25 dagar	=	858,00 kr
---	---	-----------

Semesterlönegarantin beräknas i detta fall så här:

1 000 timmar + 100 timmar x 1 396 kr/1 780 timmar = 862,70 kr per semesterdag.

Semesterlönegarantin ska tillämpas i detta fall, eftersom det intjänade beloppet resulterade i en lägre semesterlön per dag.

Anteckningar

[illegible]

Anteckningar

[illegible]



SERIOSITET TRYGGHET INFORMATION LÖNSAMHET

FRISÖRFÖRETAGARNA

DALAGATAN 7, BOX 626, 101 32 STOCKHOLM, 08 - 87 04 30
FRISOR.SE