

FRISÖRBRANSCHENS **RIKSAVTAL**

**RIKSAVTAL MELLAN
SVERIGES FRISÖRFÖRETAGARE &
HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND**



Handels

1/4 2023 – 31/3 2025

RIKSAVTAL

för

FRISÖRBRANSCHEN

mellan

SVERIGES FRISÖRFÖRETAGARE

och

HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND

§ 1. Inledande bestämmelser	5
§ 2. Anställning	7
§ 3. Uppsägning	10
§ 4. Betyg och intyg	12
§ 5. Arbetstid	12
§ 6. Lön	15
§ 6a. Löner övrigt	26
§ 6b. Löneavdrag vid frånvaro	29
§ 7. Obekväm arbetstid (OB-tillägg)	29
§ 8. Övertid	31
§ 8a. Mertid	32
§ 9. Sjuklön, föräldrapenningtillägg med mera	33
§ 10. Semester, semesterersättning och arbetstidsförkortning (ATF)	36
§ 11. Permission	41
§ 12. Arbetsmiljöregler	42
§ 13. Vidareutbildning – kompetensutveckling	45
§ 14. Traktamenten och förrättningsarvoden	45
§ 15. Utvecklingsavtal	46
§ 16. Uppförandekod	46
§ 17. Jämställdhetsavtal, Diskriminering	46
§ 18. Förhandlingsordning	46
§ 19. Avtal trainees och elever vid färdigutbildning	47
§ 20. Försäkringar	47
§ 21. Permittering	47
§ 22. Giltighetstid	47
Bilaga 1 UTBILDNINGSAVTAL – Utbildningsregler	49
Bilaga 2 UTVECKLINGSAVTAL	58
Bilaga 3 Avtal om förhandlingsordning	65
Bilaga 4 Löneta-bell för obehöriga frisörer och obehöriga barberare	70

Ett streck i marginalen markerar ändring i sak i förhållande till 2020 års upplaga av avtalet.

Definitioner

Behörig frisör

Den som har gesällbrev 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 ännu inte avlagt godkänt resultat på gesällprovets samtliga obligatoriska moment och inte heller innehar frisörlicens med behörighet AB.

Behörig barberare

Den som har gesällbrev i barberaryrket alternativt Frisörlicens med behörighet F.

Obehörig barberare

Den som ännu inte avlagt godkänt resultat på barberargesällprovets samtliga obligatoriska moment.

Fyra utbildningsvägar till behörig frisör

Branschens parter är överens om att det endast finns fyra möjliga utbildningsvägar för att bli behörig frisör; (1) frisörutbildning vid kommunal eller privat gymnasieskola, (2) kommunal vuxenutbildning, (3) FYN-godkänd privat frisörgrundutbildning, samt (4) företagsförlagd traineeutbildning. Efter grundutbildningen krävs företagsförlagd färdigutbildning på frisörföretag med kollektivavtal.

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,
Barnhusgatan 20, 111 23 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 salongsägare 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 deltidсанställd arbetstagare kan deltidсанställning hos annan arbetsgivare inom branschen ingås, under förutsättning att arbetstagaren inte leder eller har ett avgörande inflytande på verksamheten. Heltidsarbete ska erbjudas deltidсанställda innan nyanställning genomförs.

Det är av yttersta vikt att arbetsgivare och arbetstagare är medvetna om att den som bryter mot något av ovanstående gör sig skyldig till brott mot detta avtal, varvid skadestånd kan åläggas felande part.

Arbetsgivaren bör informera arbetstagaren skriftligt om detta vid anställningens påbörjande och finns anvisat genom anställningsavtal framtaget av Frisörföretagarna. Om någon part anser att brott mot detta avtal är begånget ska förhandling begäras med motparten i enlighet med Medbestämmandelagen. Lojalitet är även reglerat i lagstiftning.

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.

Arbetsgivaren ska verka för och planera arbetet så att rutiner vid öppning och stängning ingår i arbetstiden.

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. Anställningsavtal

Vid anställningens tillträdande överlämnar arbetsgivaren ett skriftligt anställningsavtal. 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

anställningsavtalet ska göras vid bestående förändring i arbetstid eller tjänst. Den lokala fackliga organisationen ska informeras om alla förändringar.

Villkor som rör framtida anställningar eller egenföretagande får inte vara en del av ett anställningsvillkor och ska inte finnas med på anställningsavtalet.

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 & Frisörlärförbundet). 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 yrkes stoltheten.

Mom 3. Tillsvidareanställning

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

För att garanteras att omfattas av samtliga försäkringar i detta avtal bör inte en deltidsanställd 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 vara upp till 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 deltidsanställd 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 två 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 Särskild visstidsanställning (SÄVA)

Lag om anställningsskydd (LAS) har förändringar som gäller från och med 1 okt 2022. SÄVA är en ny anställningsform.

Om en arbetstagare har varit anställd med en SÄVA i sammanlagt mer än 12 månader under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Den arbetstagare som har jobbat minst nio månader under en period på tre år får förtur till en ny SÄVA. Har en arbetstagare haft tre eller fler särskilda visstidsanställningar (ett begrepp som ersätter begreppet

allmän visstid) under samma månad får hen tillgodoräkna sig tiden mellan dessa som anställningstid.

Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till 1 oktober 2022 beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022.

Mom 5.3 Trainees, elever vid färdigutbildning samt feriearbete

Anställningsregler för trainees, elever vid färdigutbildning samt feriearbete 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. Övriga turordningsregler hänvisas till 22 § Lagen om anställningsskydd.

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 deltidсанställd gäller vad som överenskommit i anställningsavtalet.
2. Ordinarie arbetstid beräknas i genomsnitt och kan läggas ut i schemaperioder om högst 52 veckor.
 - a) Årsarbetstiden för heltidsanställd för 2024 är 1 992 timmar.
 - b) Årsarbetstiden för heltidsanställd för 2025 är 1 992timmar.

För deltidсанställd proportioneras årsarbetstiden i förhållande till sysselsättningsgraden.
3. En arbetsvecka omfattar högst fem arbetsdagar, om inte arbetsgivare och arbetstagare är överens om något annat.
4. Arbetspass 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 deltidсанställd.
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 deltidсанställd.
9. Nyårs- och midsommarafton jämställs med lördag. Julaften 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.
14. Arbetsgivaren ska i största möjliga mån ta hänsyn till att en arbetstagare inte har en skyldighet att vara tillgänglig utanför schemalagd arbetstid. En policy bör upprättas gällande hur kommunikation kan ske under och utanför arbetstid. En sådan policy ska vara skriftlig.

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 deltidanställd 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. Arbeta 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 1/4 2023	17,55 %
-----------------------	---------

Från och med 1/4 2024	17,60 %
-----------------------	---------

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 2023	26 835 kr/månad (155,12 kr/tim)
-----------------------	---------------------------------

Från och med 1/4 2024 27 769 kr/månad (160,51 kr/tim)

Under provanställning är garantilönen 87 % av behörig frisörs garantilön.

Från och med 1/4 2023 23 346 kr/månad (134,95 kr/tim)

Från och med 1/4 2024 24 159 kr/månad (139,65 kr/tim)

För deltidсанställd beräknas garantilönen i proportion till sysselsättningsgraden.

Garantilönen är rörlig och justeras vid eventuell frånvaro samt mertid.

Mom 1.3 Branschvanetillägg

Branschvana 1.

Behörig frisör som har arbetat i 5 000 timmar som anställd får ett branschvanetillägg. Tillägget är ett fast belopp.

- Tid för att få tillgodogöra sig branschvana intjänas efter fullgjord utbildning och avklarat gesällprov.
- När branschvana uppnåtts utges branschvanetillägget fr.o.m. närmast följande avlöningsmånad.
- Som arbetade timmar inräknas även semester och arbetstidsförkortning.
- Uppnådd branschvana är bestående vid byte av arbetsgivare och eventuellt uppehåll i yrkesutövandet.

Branschvana 2.

Behörig frisör som arbetat ytterligare 3 000 timmar får branschvanetillägg. En förutsättning för att få ta del av branschvana 2 är att den anställda har ett Mästarbrev. Tillägget är ett fast belopp.

- När Mästarbrev har erhållits utges branschvanetillägget fr.o.m. närmast följande avlöningsmånad.
- Som arbetade timmar inräknas även semester och arbetstidsförkortning.
- Branschvana är bestående vid byte av arbetsgivare och eventuellt uppehåll i yrkesutövandet.

	2023-04-01	2024-04-01
Branschvana 1	345 kr	445 kr
Branschvana 2	255 kr	265 kr

- För deltidsanställd beräknas branschvanetilläggen i proportion till sysselsättningsgraden.

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 Personlig kompensation 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 2023 är fastslaget en höjning på 4,1 procent.

Från och med 1/4 2024 är fastslaget en höjning på 3,3 procent.

Mom 1.7 Lönetabeller hel- och deltidsanställd behörig frisör

Se följande sidor.

2023-04-01 - 2024-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön	Branschvana 1	Branschvana 2	Tjänstetidstillägg
40	16 430	26 835	345	255	715
39	16 019	26 164	336	249	697
38	15 609	25 493	328	242	679
37	15 198	24 822	319	236	661
36	14 787	24 152	311	230	644
35	14 376	23 481	302	223	626
34	13 966	22 810	293	217	608
33	13 555	22 139	285	210	590
32	13 144	21 468	276	204	572
31	12 733	20 797	267	198	554
30	12 323	20 126	259	191	536
29	11 912	19 455	250	185	518
28	11 501	18 785	242	179	501
27	11 090	18 114	233	172	483
26	10 680	17 443	224	166	465
25	10 269	16 772	216	159	447
24	9 858	16 101	207	153	429
23	9 447	15 430	198	147	411
22	9 037	14 759	190	140	393
21	8 626	14 088	181	134	375
20	8 215	13 418	173	128	358
19	7 804	12 747	164	121	340
18	7 394	12 076	155	115	322
17	6 983	11 405	147	108	304
16	6 572	10 734	138	102	286
15	6 161	10 063	129	96	268
14	5 751	9 392	121	89	250
13	5 340	8 721	112	83	232
12	4 929	8 051	104	77	215
11	4 518	7 380	95	70	197
10	4 108	6 709	86	64	179

Löneavdrag/mertid 94,97 kr
Inkl. BV1 96,96 kr
Inkl. BV1 och BV2 98,44 kr

BV1 och TT 101,10 kr
Inkl. BV1, BV2 och TT 102,57 kr
Garantilön per timme 155,12 kr

2024-04-01 - 2025-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön	Branschvana 1	Branschvana 2	Tjänstetidstillägg
40	16 610	27 769	445	265	739
39	16 195	27 075	434	258	721
38	15 780	26 381	423	252	702
37	15 364	25 686	412	245	684
36	14 949	24 992	401	239	665
35	14 534	24 298	389	232	647
34	14 119	23 604	378	225	628
33	13 703	22 909	367	219	610
32	13 288	22 215	356	212	591
31	12 873	21 521	345	205	573
30	12 458	20 827	334	199	554
29	12 042	20 133	323	192	536
28	11 627	19 438	312	186	517
27	11 212	18 744	300	179	499
26	10 797	18 050	289	172	480
25	10 381	17 356	278	166	462
24	9 966	16 661	267	159	443
23	9 551	15 967	256	152	425
22	9 136	15 273	245	146	406
21	8 720	14 579	234	139	388
20	8 305	13 885	223	133	370
19	7 890	13 190	211	126	351
18	7 475	12 496	200	119	333
17	7 059	11 802	189	113	314
16	6 644	11 108	178	106	296
15	6 229	10 413	167	99	277
14	5 814	9 719	156	93	259
13	5 398	9 025	145	86	240
12	4 983	8 331	134	80	222
11	4 568	7 636	122	73	203
10	4 153	6 942	111	66	185

Löneavdrag/mertid 96,01 kr
Inkl. BV1 98,58 kr
Inkl. BV1 och BV2 101,12 kr

BV1 och TT 102,85 kr
Inkl. BV1, BV2 och TT 104,39 kr
Garantilön per timme 160,51 kr

Mom 2. Lönemodell behöriga barberare

Lönemodellen för behöriga barberare består av följande delar:

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

Mom 2.1 Arbetsprovision

Samtliga behöriga barberare 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 1/4 2023 17,55 %

Från och med 1/4 2024 17,60 %

Mom 2.2 Garantilön (motsvarar 87 % av garantilönen för behörig frisör)

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

Från och med 1/4 2023 23 346 kr/månad (134,95 kr/tim)

Från och med 1/4 2024 24 159 kr/ månad (139,65 kr/tim)

Under provanställning är garantilönen 87 % av behörig barberare garantilön.

Från och med 1/4 2023 20 311 kr/månad (117,41 kr/tim)

Från och med 1/4 2024 21 018 kr/månad (121,49 kr/tim)

För deltidsanställd beräknas garantilönen i proportion till sysselsättningsgraden.

Mom 2.3 Branschvanetillägg (motsvarar 87 % av behörig frisörs branschvana med avrundning upp till närmsta femkrona)

Branschvana

Behörig barberare som har arbetat i 10 000 timmar som anställd får ett branschvanetillägg. Tillägget är ett fast belopp.

- Tid för att få tillgodogöra sig branschvana intjänas efter fullgjord utbildning och avklarat gesällprov.
- När branschvana uppnåtts utges branschvanetillägget fr.o.m. närmast följande avlöningsmånad.
- Som arbetade timmar inräknas även semester och arbetstidsförkortning.
- Uppnådd branschvana är bestående vid byte av arbetsgivare och eventuellt uppehåll i yrkesutövandet.

	2023-04-01	2024-04-01
Branschvana	300 kr	390 kr

- För deltidsanställd beräknas branschvanetilläggen i proportion till sysselsättningsgraden

Mom 2.4 Försäljningsprovision

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

Mom 2.5 Lönetabeller hel- och deltidsanställd behörig barberare

Se följande sidor.

Mom 2.5 Lönetabeller hel- och deltidsanställd behörig barberare

Se följande sidor.

2023-04-01 – 2024-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön	Branschvana 1
40	13 144	23 346	300
39	12 815	22 763	293
38	12 487	22 179	285
37	12 158	21 595	278
36	11 830	21 012	270
35	11 501	20 428	263
34	11 172	19 844	255
33	10 844	19 261	248
32	10 515	18 677	240
31	10 187	18 093	233
30	9 858	17 510	225
29	9 529	16 926	218
28	9 201	16 343	210
27	8 872	15 759	203
26	8 544	15 175	195
25	8 215	14 592	188
24	7 886	14 008	180
23	7 558	13 424	173
22	7 229	12 841	165
21	6 901	12 257	158
20	6 572	11 673	150
19	6 243	11 090	143
18	5 915	10 506	135
17	5 586	9 922	128
16	5 258	9 339	120
15	4 929	8 755	113
14	4 600	8 171	105
13	4 272	7 588	98
12	3 943	7 004	90
11	3 615	6 420	83
10	3 286	5 837	75

Löneavdrag/mertid 75,98 kr

Inkl. BV1 77,71 kr

Garantilön per timme 134,95 kr

2024-04-01 - 2025-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön	Branschvana 1
40	13 288	24 159	390
39	12 956	23 555	377
38	12 624	22 951	368
37	12 291	22 347	358
36	11 959	21 743	348
35	11 627	21 139	339
34	11 295	20 535	329
33	10 963	19 931	319
32	10 630	19 327	310
31	10 298	18 723	300
30	9 966	18 119	290
29	9 634	17 515	281
28	9 302	16 911	271
27	8 969	16 307	261
26	8 637	15 703	252
25	8 305	15 099	242
24	7 973	14 495	232
23	7 641	13 891	223
22	7 308	13 287	213
21	6 976	12 683	203
20	6 644	12 080	194
19	6 312	11 476	184
18	5 980	10 872	174
17	5 647	10 268	165
16	5 315	9 664	155
15	4 983	9 060	145
14	4 651	8 456	136
13	4 319	7 852	126
12	3 986	7 248	116
11	3 654	6 644	106
10	3 322	6 040	97

Löneavdrag/mertid 76,81 kr

Inkl. BV1 79,06 kr

Garantilön per timme 139,65 kr

Mom 3. Lönemodell obehöriga frisörer och obehöriga barberare

Lönemodellen för obehöriga frisörer och obehöriga barberare 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 3.1 Arbetsprovision

Samtliga obehöriga frisörer och obehöriga barberare 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 1/4 2023 9,6 %

Från och med 1/4 2024 10 %

Mom 3.2 Garantilön (motsvarar 70 % av garantilönen för behörig frisör)

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

Från och med 1/4 2023 18 785 kr/månad (108,58 kr/tim)

Från och med 1/4 2024 19 438 kr/månad (112,36 kr/tim)

För deltidsanställd beräknas garantilönen i proportion till sysselsättningsgraden.

Mom 3.3 Försäljningsprovision

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

Mom 3.4 Personlig kompensation 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 2023 är fastslaget en höjning på 4,1 procent.

Från och med 1/4 2024 är fastslaget en höjning på 3,3 procent.

Mom 3.5 Lönetabell obehörig frisör och obehörig barberare

Löner för obehörig frisör och obehörig barberare framgår av bilaga 4 – Lönetabell obehörig frisör och obehöriga barberare.

Mom 4. Servicebiträden och receptionister

2023-04-01 – 2024-03-31

Servicebiträden

16 år	91,39 kr/tim
17 år	95,46 kr/tim
18 år	129,37 kr/tim
19 år	132,90 kr/tim

efter 18 år förvärvat branschvana om

1 år	138,52 kr/tim
2 år	142,05 kr/tim

Receptionister

Grupp

1 Nyanställd utan vana	142,05 kr/tim
2 Minst ett års vana	148,49 kr/tim
3 Minst två års vana	155,42 kr/tim

2024-04-01 – 2025-03-31

Servicebiträden

16 år	94,41 kr/tim
17 år	98,61 kr/tim
18 år	133,64 kr/tim
19 år	137,29 kr/tim

efter 18 år förvärvat branschvana om

1 år 143,09 kr/tim

2 år 146,74 kr/tim

Receptionister

Grupp

1 Nyanställd utan vana 146,74 kr/tim

2 Minst ett års vana 153,39 kr/tim

3 Minst två års vana 160,55 kr/tim

Anmärkning: Branschvana för Servicebiträden och Receptionister fastställs vid anställningstillfället.

Mom 4.1 Feriearbete

Elev från gymnasieskolan som genomför feriearbete utanför schemalagd skoltid, ersätts med timlön i enlighet med lönetabell § 3 i Bilaga 1. Elev får tillgodoräkna sig timmarna från feriearbetet enligt § 1 Mom 3 i Bilaga 1.

Mom 4.2 Frisörelevs extraarbete

Frisörelev från gymnasieskolan som arbetar utom schemalagd skoltid i arbete som inte är feriearbete avlönas enligt tabell för Servicebiträden § 6 Mom. 4.

§ 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 prisbilden 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. Dessa möten dokumenteras för att man under året ska kunna gå tillbaka och se när det genomfördes och vad som bestämdes. 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. Facklig organisation har rätt att ta del av lönespecifikationen.

Mom 3. Avlöningsdagar

Arbetstagaren erhåller basbelopp eller den fasta lönen, provisioner, OB-ersättning 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. Månadslön

Frisör och barberare avlönas med månadslön enligt respektive lönetabell.

Mom 5. 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 6. Personliga lönetillägg

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

Överenskommelse om tillägget ska vara skriftligt och tidsbestämt samt föremål för en årlig översyn, bland annat för att bibehålla dess värde.

Utkast på avtalsförslag finns tillgängligt hos Frisörföretagarna och Handelsanställdas förbund. Kan lokal överenskommelse inte träffas, kan frågan överlämnas till de centrala parterna för prövning.

Mom 7. Beräkningsgrund

- För heltidsanställd används divisor 173 till exempel vid beräkning av timlön. *För att räkna om ett månadsbelopp till timlön divideras summan med 173. Gäller bland annat basbelopp och garantilön.*
- För deltidanställd räknas divisorn fram genom formeln:

Arbets tid per vecka x 4,325

Mom 8. Överenskommelse om alternativ lönemodell

Det är möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att göra en överenskommelse om fast månadslön. Avtalets garantilöner är alltid minimilön och eventuell ersättning för obekväm arbetstid tillkommer.

Överenskommelsen ska vara skriftlig och uppsägningsbar med tre månaders framförhållning för att omförhandla alternativt återgå till avtalets provisionslönemodell.

Mom 9. Höjning av fasta löner

Lön för anställda med en personlig lön utöver avtalets minimilöner alternativt frisörer med fast lön höjs årligen minst med avtalets procentuella höjning.

§ 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)
- c) För behöriga och obehöriga frisörer samt elever i nivå 4 görs avdrag med 1/173 av basbeloppet för heltidsanställda för varje frånvarotimme (se mertidersättning).
- d) 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 frisör och behörig barberare samt obehörig frisör och obehörig barberare.

För behörig frisör och behörig barberare utgörs beräkningsgrunden för OB-ersättning av 87 procent av respektives garantilön.

Behörig frisör:

1/4 2023 innebär det en beräkning på 134,95 kr per timme.

1/4 2024 innebär det en beräkning på 139,65 kr per timme.

Behörig barberare:

1/4 2023 innebär det en beräkning på 117,41 kr per timme

1/4 2024 innebär det en beräkning på 121,49 kr per timme

För obehörig frisör och obehörig barberare utgörs beräkningsgrunden för OB-ersättning av deras garantilön.

Från den 1/4 2023 innebär det en beräkning på 108,58 kr per timme.

Från den 1/4 2024 innebär det en beräkning på 112,36 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.

För elever i nivå 2 som gör sina sista 1000 timmar är OB-ersättningen enligt följande:

2023-04-01 92,38 kr/tim

2024-04-01 95,43 kr/tim

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 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.

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras (se Mom 4 nedan) 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 till exempel beträffande rätt till sjuklön även om arbetstagaren misslyckats vid försök att skaffa läkarintyg.

Mom 4. Beräkning av sjuklön

Från sjuklönen ska ett karensavdrag göras. För heltidsanställd görs ett karensavdrag med högst åtta timmar. För deltidanställd görs ett karensavdrag i proportion till anställningsgraden.

Under förutsättning att arbetstagaren som insjuknat är fortsatt sjuk, utges sjuklön under resterande delen av sjuklöneperioden med den tid som arbetstagaren skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om arbetstagaren 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 karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd.

Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna fått karensavdrag vid tio tillfällen ska inte ytterligare karensavdrag göras

Sjuklöneperioden inleds med ett karensavdrag. Därefter beräknas sjuklönen enligt följande:

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

Anmärkning: Parterna är överens om att sjuklön bör uppgå till 80 % av förväntad inkomst i enlighet med lag, om differensen är stor kan enskild eller lokal överenskommelse träffas avseende sjuklöneberäkning.

Veckoarbetstid	Karensavdrag
40	8,0
39	7,8
38	7,6
37	7,4
36	7,2
35	7,0
34	6,8
33	6,6
32	6,4
31	6,2
30	6,0
29	5,8
28	5,6
27	5,4
26	5,2
25	5,0
24	4,8
23	4,6
22	4,4
21	4,2
20	4,0
19	3,8
18	3,6
17	3,4
16	3,2
15	3,0
14	2,8
13	2,6
12	2,4
11	2,2
10	2,0

Arbetstagare, som enligt beslut av Försäkringskassan 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.

Arbetsgivaren och arbetstagaren har möjlighet att träffa en individuell överenskommelse om förläggning av huvudsemestern övrig tid.

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

För deltidsanställd gäller vad som framgår i semesterlagen § 9.

Frisöravtalet tillämpar bruttodagar för semesterledighet.

- Gällande beräkning av semesterdagar tillämpas i frisöravtalet bruttoberäkning. Det innebär att alla anställda oavsett anställningsgrad har rätt till 25 betalda semesterdagar (om man varit anställd under hela intjänandeåret). Däremot har deltidsanställda i normalfallet lägre ersättning per semesterdag.

Grundregeln är att en veckas sammanhängande ledighet motsvarar 5 semesterdagar.

- Det ovan nämnda innebär vidare att deltidsanställda som tar ut fyra veckors sammanhängande semester förbrukar/får utbetalt 20 semesterdagar. Under en sådan ledighetsperiod räknas nämligen alla vardagar (mån–fre) som semesterdagar, oavsett om den anställda är schemalagd den aktuella vardagen eller inte.

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 2023	1/4 2024
Behörig frisör	1 596 kr	1 649 kr
Obehörig frisör	1 117 kr	1 154 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.

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 graviditetspenning 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 obekväm 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 semesterlönegrundande 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 ska betalas ut i samband med semestern. Det sker vanligtvis månaden efter uttagande av semester. 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 har kunnat tas 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. Upphör anställning på grund av arbetsbrist väljer arbetstagaren om man vill ta ut intjänad ATF som ledighet under uppsägningstid eller ersättning i samband med slutlön. Beviljad och utlagd ATF kan arbetstagaren välja att dra tillbaka vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid egen uppsägning finns en skyldighet att ta ut inestående ATF-timmar om annat ej överenskommit mellan arbetsgivare och berörd arbetstagare.

§ 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 att 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/arbetskläder

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.

Om arbetsgivaren beslutar om enhetlig klädsel eller kläder med logga ansvarar arbetsgivaren för kostnaden för dessa. Enhetlig klädsel kan vara arbetskläder med eller utan arbetsgivarens logga. Med enhetlig arbetsklädsel avses att samtliga berörda arbetstagare använder likadana arbetsplagg med avseende på exempelvis utförande, modell, material eller fabrikat.

Mom 3. Friskvårdsbidrag

Arbetsgivaren ska erbjuda samtliga arbetstagare friskvårdsbidrag. Bidraget uppgår till 3 000 kronor per avtalsår för heltidsanställd, och motsvarande andel för deltidsanställda. Bidraget intjänas med 750 kronor per påbörjat kvartal.

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.

Parterna är överens om att friskvård är en viktig del av det hälsofrämjande arbetet och en bra förebyggande åtgärd som bidrar till ett hållbart arbetsliv. De anställda uppmuntras därför att utnyttja friskvårdsbidraget i sin helhet till tänkt syfte.

Anmärkning: Arbetstagaren har rätt att senast en vecka efter avtalsårets slut skriftligen begära att 40 procent av icke utnyttjade friskvårdsbidrag betalas ut som lön.

Mom 4. Frisörens Arbetsmiljöguide

Parterna är överens om att en god arbetsmiljö främjar arbetstagare såväl som arbetsgivare. Råd och tips för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö finns på www.frisorensarbetsmiljoguide.se

Mom 5. Internkontroll

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

Mom 6. 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 7. Företagshälsovård

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

Mom 8. Hälsoundersökning

Arbetsgivaren har en skyldighet att erbjuda behöriga och obehöriga frisörer en hälsoundersökning. Detta ska erbjudas vart tredje år oavsett anställningstid hos nuvarande arbetsgivare.

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.

Skyldigheten för arbetsgivaren att tillhandahålla hälsokontroll trädde ikraft den 1 april 2020.

Anmärkning: Avsättning till hälsokontroller har skett från och med 1 april 2017. Avsättningen är 55 kronor per månad och anställd.

Mom 9. Arbetsanpassning och rehabilitering

Att agera tidigt i en sjukskrivning och upprätta en plan för rehabilitering är viktiga åtgärder vid arbetstagares ohälsa. Stöd för detta arbete finns bland annat att finna i Socialförsäkringsbalken 31 kapitlet, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt Försäkringskassans hemsida.

Mom 10. Kränkningar och trakasserier

Parternas ambition är att branschens arbetsplatser ska vara fria från alla former av kränkningar och trakasserier från såväl kollegor som från tredjeman, exempelvis kunder.

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier av kollegor eller av tredjeman, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Arbetsgivaren uppmanas att i samverkan med de anställda ta fram riktlinjer och rutiner för hur arbetet med att förebygga och hantera kränkningar och trakasserier ska bedrivas på arbetsplatsen.

§ 13. Vidareutbildning – kompetensutveckling

Mom 1. Kompetensutveckling

Parterna är överens om att arbetsgivaren årligen ska erbjuda de anställda individuell kompetensutveckling inom yrket, kundservice och ekonomi.

Kompetensutveckling ska ske kontinuerligt och anpassas till arbetstagarnas behov och i förhållande till verksamhetens inriktning.

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 skriftligt avtalas i förväg inför varje tillfälle.

Mom 2. Genomförande

Arbetsgivare och arbetstagare ska samråda kring kompetensutvecklingsbehovet.

Kan överenskommelse om kompetensutveckling inte träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare, utges i stället 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), Tjänstegruppplivförsäkring (TGL), Föräldrapenningtillägg (FPT), Avgångsbidrag (AGB), Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

Mom 2. Övriga försäkringar

Försäkring för arbetstagarna vid rån, rånförsök, hot eller överfall för trauma och krisbehandling (högst 10 behandlingstillfällen) ska finnas i företagets försäkring. Denna försäkring ingår i Salongsförsäkringen som erbjuds till Frisörföretagarnas medlemsföretag.

§ 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 2023 till och med den 31 mars 2025 med två månaders ömsesidig uppsägningstid. Om uppsägning sker eller begäran om förhandling överlämnas till motparten senast den 31 januari 2025 gäller avtalet för tid efter den 31 mars 2025 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 2025. Sker varken uppsägning eller begäran om förhandling före den 31 januari 2025, 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 2023-05-10

Sveriges
Frisörföretagare

Handelsanställdas
förbund

Staffan Westman

Lena Åkesson

Bilaga 1 UTBILDNINGSAVTAL – Utbildningsregler

Utbildningsavtalet omfattar trainee och elev i färdigutbildning. Utöver utbildningsavtalets särskilda regler omfattas de av Riksavtalets regler där inte annat anges. Se bland annat § 6a Mom 3 för regler om löneuppflyttning vid godkänt gesällprov; § 7 för OB-ersättning; § 9 för sjuklön; § 10 för semester; § 12 Mom 3 för friskvård.

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- och gesällprov och därmed bli behörig frisör. Ansvar för att nå målet är delat mellan trainee/elev, handledare och arbetsgivare.

§ 1. Utbildning

Mom 1. Fyra utbildningsvägar till behörig frisör

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

Utbildningstiden delas in i två nivåer:

Nivå 1 utgör grundutbildning.

Nivå 2 utgör färdigutbildning.

Mom 2. Nivåer

Nivå 1

Utbildning på nivå 1 kan genomföras antingen via gymnasieskolan, Frisör- och stylistprogrammet 2500 p, kommunal vuxenutbildning 1 500 timmar, FYN-godkänd privat frisörutbildning 1500 timmar eller via företagsförlagd utbildning som trainee 2000 timmar. Resultat av lärande Frisöraspirant (SeQF 4: Frisöraspirant).

För elever i företagsförlagd traineeutbildning ska anställningsavtal upprättas och ämnes/utbildningsplan gås igenom och följas. Underlagen

finns på Frisörföretagarnas hemsida. Handledare ska ha genomfört Skolverkets digitala handledarutbildning alternativt annan relevant utbildning.

Elever från Frisör- och stylistprogrammet med inriktning frisör ska ha genomfört kurserna Frisör 1–6. Saknas godkänt betyg i någon av kurserna Frisör 1–6 kan ansvarig lärare godkänna eleven för möjlighet att avlägga delprov.

Nivå 1 avslutas med 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 (2000 timmar/2000p)

Företagsförlagd färdigutbildning eller företagsförlagd traineeutbildning kan ske på medlemsföretag till Sveriges Frisörföretagare eller företag med hängavtal. Anställningsavtal ska upprättas och utbildningsplan samt det teoretiska utbildningspaketet går igenom och genomförs. Underlagen finns på Frisörföretagarnas hemsida.

Nivå 2 avslutas med gesällprov. Elev anställd i färdigutbildning ansvarar för provkostnaden.

Mom 3. Feriearbete

Elever som under grundutbildningen i nivå 1 har genomfört feriearbete tillsammans med handledare utanför schemalagd skoltid eller under lov och då varit avlönad enligt lönetabell § 3, Feriearbete, sida 54 kan tillgodoräkna sig de timmarna och avräkna dessa i nivå 2, dock max 300 timmar. Arbetsgivaren har utbildningsansvar under anställningen. Elev och arbetsgivare har gemensamt ansvar för att fylla i antal arbetade timmar i färdigutbildningsdokumentet som arbetsgivaren sedan ska godkänna.

Mom 4. Färdigutbildningsdokument

Vid eventuellt feriearbete och för elev anställd i färdigutbildning samt företagsförlagd traineeutbildning har elev och arbetsgivaren gemensamt ansvar för att regelbundet fylla i ett färdigutbildningsdokument. I dokumentet framgår antal arbetade timmar per månad. Dokumentet ska vara godkänt och signerat av arbetsgivare innan gesällprov kan genomföras. Färdigutbildningsdokumentet tillhör eleven. Elever med godkänt färdigutbildningsdokument ska beredas plats för gesällprov. I färdigutbildningsdokumentet räknas faktiskt arbetade timmar samt eventuell arbetsbefriad varseltid/upsägningstid. Det vill säga ej semester eller annan frånvaro.

Mom 5. 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 utbildningsregioner kan i undantagsfall förlänga praktiken. Språkpraktik i kombination med SFI-studier kan efter övervägande från parterna undantas och kan då förekomma med arbetsuppgifter likvärdiga ett servicebiträdes.

Mom 6. APL

Arbetsplatsförlagt lärande erbjuds genom gymnasieutbildningar med inriktning frisör och sker enligt Skolverkets föreskrifter. Elever i gymnasieskolans lärlingsprogram räknas som APL-elever. APL ska företrädesvis genomföras hos företag med kollektivavtal. Under APL är eleven oavlönad.

Mom 7. Handledare/utbildning

7.1 APL

Det är gymnasieskolornas ansvar att utbilda handledare för APL.

7.2 Färdigutbildning

Handledare ska vara behörig frisör och bör ha genomfört Skolverkets digitala handledarutbildning. Handledare och elev ska erbjudas information om gesällprovsregler samt eleven teoretiskt utbildningspaket inom frisörkemi, arbetsmiljö, kundpsykologi samt ekonomi.

7.3 Traineeutbildning

Handledare för företagsförlagd traineeutbildning från nivå 1 ska ha genomfört Skolverkets digitala 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.

Alternativt kan även annan utbildning räknas som relevant.

7.4 Handledares närvaro

Parterna rekommenderar att handledaren är schemalagd samtidigt som eleven minst 75 % av veckoarbetstiden under de första 1000 timmarna under nivå 2 och 50 % av veckoarbetstiden under resterande 1000 tim.

7.5 Tillägg

Se tillägg för handledare (§ 6a. Mom 6.)

§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 tills dess att arbetstagaren avklarar utbildningsnivå 2.

Under Nivå 1 samt under de första 1500 timmarna i nivå 2 kan anställningen avbrytas i förtid. Part som önskar avbryta anställningen ska lämna skriftlig underrättelse om detta minst 14 dagar i förväg. Under resterande 500 timmar i nivå 2 kan anställningen avslutas på arbetstagarens initiativ och upphöra 14 dagar därefter. Om en arbetsbristsituation uppstår ska trainee/elev under de sista 500 timmarna omfattas av reglerna i LAS. Trainee/elev får då tillgodoräkna sig timmar under uppsägningstiden även om eleven blir arbetsbefriad.

Om trainee/elev inte skulle lyckas avlägga godkänt resultat på gesällprovet kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om att förlänga utbildningsanställningen genom ett förlängningsavtal tills alla moment i gesällprovet är godkända.

Om inte annat överenskommits mellan arbetsgivare och arbetstagare avslutas utbildningsanställningen i samband med att utbildningstimmarna i nivå 2 är avklarade.

Avtal om feriearbete kan träffas mellan arbetsgivare och den elev som är under utbildning i gymnasieskolans hantverksprogram eller av FYN privat godkänd frisörutbildning. Feriearbete är en visstidsanställning.

Mom 2. Arbetstidsmått

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 parternas utbildningsregioner mandat att handlägga och besluta i dispensärenden.

Mom 3. Rätt att anställa trainee och 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 för kontroll och registrering och sedan vidare till regional utbildningsregion samt Handelsanställdas förbund.

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 utbildningsregion.

Mom 4. Antal trainees och elever i färdigutbildning

Handledare kan enbart ha handledaransvar för en elev åt gången dvs en handledare per elev.

Anmärkning: Det totala antalet elever som en salong kan utbilda beror på, utöver antalet behöriga frisörer, arbetsplatsens övriga förutsättningar. Eleverna måste exempelvis ha tillgång till frisörstolar och annan relevant utrustning. Om handledarna blir färre än antalet elever ska arbetsgivaren begära förhandling med Handels för att reglera en övergångsperiod för berörd elev till dess att ny handledare är på

plats, alternativt hur ett avslut av utbildningsanställningen kan ske i det fall avtalets regler inte tillåter detta.

§ 3. Löner

Trainee/elev vid färdigutbildning får en månadslön enligt lönetabellerna nedan.

Vid nivå 2 tillkommer dessutom en arbetsprovision på 10 % efter 1000 timmar beräknat på inarbetat belopp exklusive moms.

Feriearbete

	2023-04-01	2024-04-01
Kronor per timme	77, 14	79,69

Nivå 1

Nivå 1 23-04-01 -24-03-31		Nivå 1 24-04-01 - 25-03-31	
Veckotid	Månadslön	Veckotid	Månadslön
40	8 350	40	8 625
39	8 142	39	8 410
38	7 932	38	8 194
37	7 724	37	7 979
36	7 515	36	7 763
35	7 307	35	7 548
34	7 098	34	7 332
33	6 888	33	7 116
32	6 680	32	6 901
31	6 471	31	6 684
30	6 263	30	6 469
29	6 053	29	6 253
28	5 845	28	6 038
27	5 636	27	5 822
26	5 428	26	5 607
25	5 219	25	5 391
24	5 010	24	5 176
23	4 801	23	4 960
22	4 593	22	4 744
21	4 384	21	4 528
20	4 175	20	4 313
Löneavdrag och mertids-ersättning för trainee och elev i färdigutbildning nivå 1 är från och med 1/4 2023: 48,26 kr		Löneavdrag och mertids-ersättning för trainee och elev i färdigutbildning nivå 1 är från och med 1/4 2024: 49,85 kr	

Nivå 2

10% arbetsprovision tillkommer de sista 1000 timmarna

Nivå 2 23-04-01 – 24-03-31		Nivå 2 24-04-01 – 25-03-31	
Veckotid	Månadslön	Veckotid	Månadslön
40	13 892	40	14 351
39	13 544	39	13 991
38	13 197	38	13 632
37	12 850	37	13 274
36	12 502	36	12 915
35	12 156	35	12 557
34	11 808	34	12 198
33	11 460	33	11 839
32	11 114	32	11 480
31	10 766	31	11 121
30	10 418	30	10 762
29	10 072	29	10 404
28	9 724	28	10 045
27	9 377	27	9 687
26	9 030	26	9 328
25	8 682	25	8 968
24	8 335	24	8 610
23	7 988	23	8 251
22	7 641	22	7 893
21	7 293	21	7 534
20	6 946	20	7 175
<i>Löneavdrag och mertids-ersättning för trainee och elev i färdigutbildning nivå 2 är från och med 1/4 2023: 80,30 kr</i>		<i>Löneavdrag och mertids-ersättning för trainee och elev i färdigutbildning nivå 2 är från och med 1/4 2024: 82,95 kr</i>	

§ 4. Utbildningsregioner

Mom 1. Regionens sammansättning

Sveriges Frisörföretagare har sex regioner och tillsätter tre utbildningskoordinatorer per region, för varje region utser Handelsanställdas förbund representanter från förbundets lokala avdelningar. Utbildningsregionen har i uppdrag att övervaka elevernas/trainees utbildning samt sköta examinering vid gesällprov. Varje part betalar kostnaden för sina representanter i utbildningsregionen.

Mom 2. Examinatorer

Examinatorer ska vara 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 utbildningsregionen).

Mom 3. Instruktion för utbildningsregion

Instruktion för hur utbildningsregionen 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.

I instruktionen för utbildningsregioner 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, hållbarhetsarbete, 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, hållbarhet, 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 och en hållbar bransch.

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 fyra utvecklingsområden, nämligen:

- Utveckling av företaget (§ 3)
- Teknisk utveckling (§ 4)
- Företagets ekonomi och resursfrågor (§ 5)
- Hållbarhet och klimatomställning (§ 6)

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, energihushållning samt miljö och hållbarhet.

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-, klimat- 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.

§ 6. Hållbarhet och klimatomställning

Branschen ska eftersträva och främja en hållbar framtid och en grön klimatomställning. Det är angeläget att arbetsgivaren medverkar till att de anställda utbildas för de nya arbetsuppgifter som aktualiseras av förändringar på arbetsplatsen på grund av den gröna omställningen.

Medbestämmandets former

§ 7. 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).

§ 8. 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.

§ 9. 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.

§ 10. 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-, hållbarhets-, 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-, hållbarhets-, 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.

§ 11. 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.

§ 12. 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.

Anmärkning: 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.

Anmärkning: 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 skäligen 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 skadeståndsfordran 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 och obehöriga barberare

2023-04-01 – 2024-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön
40	15 104	18 785
39	14 726	18 315
38	14 349	17 846
37	13 971	17 376
36	13 594	16 907
35	13 216	16 437
34	12 838	15 967
33	12 461	15 498
32	12 083	15 028
31	11 706	14 558
30	11 328	14 089
29	10 950	13 619
28	10 573	13 150
27	10 195	12 680
26	9 818	12 210
25	9 440	11 741
24	9 062	11 271
23	8 685	10 801
22	8 307	10 332
21	7 930	9 862
20	7 552	9 393
19	7 174	8 923
18	6 797	8 453
17	6 419	7 984
16	6 042	7 514
15	5 664	7 044
14	5 286	6 575
13	4 909	6 105
12	4 531	5 636
11	4 154	5 166
10	3 776	4 696

Löneavdrag/mertid 87,31 kr
Garantilön per timme 108,58 kr

Sjuklön 100,98 kr
Övertid 141,60 kr

2024-04-01 - 2025-03-31

Veckoarbetstid	Basbelopp	Garantilön
40	15 243	19 438
39	14 862	18 952
38	14 481	18 466
37	14 100	17 980
36	13 719	17 494
35	13 338	17 008
34	12 957	16 522
33	12 575	16 036
32	12 194	15 550
31	11 813	15 064
30	11 432	14 579
29	11 051	14 093
28	10 670	13 607
27	10 289	13 121
26	9 908	12 635
25	9 527	12 149
24	9 146	11 663
23	8 765	11 177
22	8 384	10 691
21	8 003	10 205
20	7 622	9 719
19	7 240	9 233
18	6 859	8 747
17	6 478	8 261
16	6 097	7 775
15	5 716	7 289
14	5 335	6 803
13	4 954	6 317
12	4 573	5 831
11	4 192	5 345
10	3 811	4 860

Löneavdrag/mertid 88,11 kr
Garantilön per timme 112,36 kr

Sjuklön 104,49 kr
Övertid 144,29 kr

Anteckningar



SERIOSITET
TRYGGHET
INFORMATION
LÖNSAMHET

FRISÖRFÖRETAGARNA
Barnhusgatan 20
111 23 Stockholm
info@frisor.se 08-87 04 30
frisor.se