

Overenskomstfornyelse 1. marts 2025

De vigtigste ændringer, gældende for både frisører og kosmetikere:

Lønninger

Garantilønnen stiger med kr. 3,75 pr. 1. maj 2025

Fuldtidsansatte kr. 158,00 pr. time

Deltidsansatte kr. 161,00 pr. time

Provisionsminimallønnen er uændret kr. 131,49 + 15 % provision.

De medarbejdere der har en løn der ligger under kr. 158,00 (fuld tid) og kr. 161,00 (deltid) skal pr. 1. maj 2025 reguleres op til de nye garantilønssatser.

Medarbejderen har ret til en lønforhandling pr. kalenderår.

Graviditetsorlov

Løn under de 4 ugers graviditetsorlov forhøjes til kr. 155,50 pr. time, gældende for graviditetsorlov der er påbegyndt den 1. juni 2025 eller senere og afregnes helt frem til og med fødselsdatoen.

Barsel/rettigheder for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Orlovsrettighederne forbedres, så enten mor eller den anden forælder kan holde yderligere to ugers orlov med løn. Det betyder, at mor nu kan holde op til 26 ugers orlov med løn, og den anden forælder kan holde op til 19 ugers orlov med løn.

Der tages desuden højde for muligheden for at overdrage orlov til sociale forældre eller nærtstående familiemedlem, efter reglerne i barselsloven, og under forudsætning af, at de øvrige betingelser i overenskomsten opfyldes.

Løn under sygdom

For sygdom opstået den 1. marts 2025 eller senere er der aftalt yderligere 3 uger med løn under sygdom, der således bliver på i alt 15 uger.

Første 4 uger fortsat fuld løn. Uge 5 -15 maksimalt kr. 138,50, som forhøjes til kr. 142,25 pr time, gældende pr. 1. maj 2025 (efter 6 mdr. ansættelse).

Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes pension, arbejdsgiverandelen, med 1%.

Den udgør således 11,15%. Lønmodtagerandelen er fortsat 2%.

Den samlede pensionsprocent udgør herefter 13,15%, inkl. sundhedsordning.

Søndagstillæg

Pr. 1. maj 2025 udgør søndagstillæg kr. 127,46 pr. time.

For elever under 18 år udgør satsen det halve kr. 63,73 pr. time.

8 – 21 tillæg

Hverdage

1. maj 2025 udgør 8-21 tillægget kr. 31,87 pr. time.

Lørdage

1. maj 2025 udgør 8-21 tillægget kr. 63,74 pr. time.

Medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer

Medarbejderne får ret til frihed i en række særlige familiemæssige situationer. Det betyder at medarbejderne får ret til:

- At afholde barns anden og tredje sygedag (gælder ikke elever)
- At afholde 2 dages frihed om året til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed samt yderligere 5 dages frihed om året i forbindelse med at ledsage nærtstående ved kritisk sygdom eller udredning herfor. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden (gælder også for elever)
- At bedsteforældre kan afholde 2 børnebørns- omsorgsdage (gælder også for elever)

Fridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan anvende et beløb fra sin udbetalte Særlig Opsparing.

Børns hospitalsindlæggelse

De 2 første dage betales der fuld løn.

Pr. 1. maj 2025 forhøjes beløbet for de sidste 3 dage til maksimalt kr. 137,25 pr. time.

Arbejdsmiljøfond

Pr. 1. maj 2025 forhøjes bidraget til arbejdsmiljøfonden med 5 øre pr. præsteret arbejdstime.

Elever

Elever reguleres til de nye satser pr. 1. maj 2025:

Under 18 år	01-05-2025	Pr. time
2. læreår	3.281,24	88,68
3. læreår	3.658,30	98,87
4. læreår	3.998,34	108,06

Over 18 år	01-05-2025	Pr. time
2. læreår	3.753,62	101,45
3. læreår	4.132,36	111,69
4. læreår	4.424,52	119,58

AUB-satsen er fortsat gældende for 1. års elever.

Befordring til elever

Pr. 1. maj 2025 hæves elevers befordringsgodtgørelse ved kørsel i egen bil til kr. 1,12 pr. kørt km.

Synliggørelse af løndelev

Da det for medarbejdere og ansøgere til stillinger, kan være en udfordring at på oplysninger om, hvad den samlede aflønning består af, vil vi gerne henstille til, at i som arbejdsgivere, evt. i samarbejde med jeres bookingsystemer og lønbureauer, synliggør den samlede løn inklusiv alle direkte og afledte lønelementer, som for eksempel pension og bidrag til særlig opsparing, ugentlige omsætnings- og timetal.

Mulighed for bonus

Det er nu muligt at udbetale en ekstraordinær bonus, til medarbejdere der gør en ekstra indsats i virksomheden med op til kr. 25.000,- pr. år, som ikke indgår i beregning af gennemsnitslønnen under sygdom, barsel mv.

Bonus må dog ikke forhandles som led i en lønforhandling, og må ikke erstatte provision.

Øget fleksibilitet i forbindelse med arbejdstidsplanlægning

Det er nu muligt, som en frivillig aftale, at fordele de lange dage ud over en 14 dages periode, således at der f.eks. arbejdes 3 lange dage (til kl. 20) i samme uge, hvor der også arbejdes om lørdagen, uden at de udløser ekstra betaling, dog kan der så i ugen efter kun arbejdes til kl. 17.30 alle hverdage mandag – fredag, og medarbejderen skal så holde fri om lørdagen.

Ring evt. til dofk for yderligere vejledning.

Afspadseringsmulighed

Afvikling af afspadsering for udført overarbejde kan ske over 24 uger, i stedet for tidligere 16 uger.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter der er medlem af DFKF får ret til et årligt vederlag på kr. 9.000,- om året.

Mulighed for afslag af overarbejde

Det tydeliggøres, i hvilke tilfælde medarbejderen kan afslå at udføre overarbejde, som skal være begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Særlige mærkedage er f.eks. egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation – eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup eller runde fødselsdage.

Arbejdsgiver har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.