



PAM



**KOLLEKTIVAVTAL  
FÖR CHEFER INOM  
DETALJHANDELN**

1.2.2023–31.1.2025

**Kollektivavtal för chefer  
inom detaljhandeln**

1.2.2023–31.1.2025

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

## Innehåll

<b>KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHEFER INOM DETALJHANDELN .....</b>	<b>3</b>
<b>1 § Avtalets omfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>2 § Chef .....</b>	<b>3</b>
<b>3 § Arbetsavtal .....</b>	<b>3</b>
<b>4 § Arbetsvillkor och -tid .....</b>	<b>4</b>
<i>Mat- och kafferast.....</i>	<i>4</i>
<b>5 § Uppsägningstid .....</b>	<b>5</b>
<b>6 § Löner .....</b>	<b>6</b>
<i>Löner.....</i>	<i>6</i>
<i>Arbetshälsa.....</i>	<i>6</i>
<i>Uttryckningspenning och arbete utanför arbetstid .....</i>	<i>6</i>
<b>7 § Vissa bestämmelser .....</b>	<b>7</b>
<i>Sociala förmåner .....</i>	<i>7</i>
<i>Föreskrifter .....</i>	<i>7</i>
<i>Avtal som ska följas.....</i>	<i>7</i>
<i>Arbetsdräkt.....</i>	<i>7</i>
<i>Chefernas förtroendeman .....</i>	<i>7</i>
<i>Chefernas arbetarskyddsfullmäktig.....</i>	<i>7</i>
<b>8 § Meningsskiljaktigheter .....</b>	<b>8</b>
<i>Lokala förhandlingar .....</i>	<i>8</i>
<i>Förbundsförhandlingar.....</i>	<i>8</i>
<i>Verkställande av förhandlingar .....</i>	<i>8</i>
<i>Arbetsdomstolen .....</i>	<i>8</i>
<b>9 § Arbetsfred och avtalsbrott .....</b>	<b>8</b>
<b>10 § Avtalets giltighetstid .....</b>	<b>8</b>
<b>PROMEMORIA ÖVER MENINGSSKILJAKTIGHETER.....</b>	<b>9</b>
Anvisningar för ifyllande av promemoria över meningsskiljaktigheter .....	11
<b>ARBETSAVTALSBLANKETT .....</b>	<b>12</b>

## KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHEFER INOM DETALJHANDELN

### 1 § Avtalets omfattning

1. Avtalet iakttas i de företag som idkar detaljhandel.
2. Avtalet gäller chefer inom detaljhandeln som lyder under arbetstidslagen samt chefer vid sådana snabbgross som avses i handelns kollektivavtal.

### 2 § Chef

1. En chef verkar som butikschef, affärs- eller avdelningsföreståndare eller motsvarande.
2. En chef svarar inom sina befogenhetsgränser för en affärs/avdelnings serviceberedskap eller annan verksamhetsberedskap.
3. Chefens arbetsuppgifter ska då chefen är ledig organiseras så att syftet med ledigheten uppfylls, till exempel med vikariearrangemang eller på andra sätt som arbetsgivaren beslutat.

### 3 § Arbetsavtal

Skriftligt arbetsavtal ska innehålla de basuppgifter som anges i modellblanketten i detta kollektivavtal.

## 4 § Arbetsvillkor och -tid

1. Arbetsvillkoren bestäms enligt bestämmelserna om expediter i handelns kollektivavtal med beaktande av undantagen nedan.

### *Mat- och kafferast*

Genom lokala avtal kan matrasten

- förkortas med högst 30 minuter eller
- slopas helt varvid chefen kan äta under arbetstid
- personen avtalar om detta med sin chef.

Om verksamheten förhindrar mat- och kafferast på överenskommet eller fastställt sätt beslutar chefen själv om när rasten ska hållas under dagen i fråga.

2. Vid upprättande av arbetsskiftsförteckningen ska chefen reserveras möjlighet att framföra sina åsikter gällande arbetsskiftens längd och placering, tillämplig rastpraxis samt beviljande av fridagar och årsledighet.
3. Vid placeringen av årsledighet strävar man efter att beakta chefens önskningar samt arrangemang som stöder orken i arbetet.
4. Det faktiska genomförandet av ledigheter och arbetstid diskuteras på initiativ av någondera parten.
5. Detta avtal ändrar i övrigt inte chefens företagsspecifika arbetstidsarrangemang.

## 5 § Uppsägningstid

1. Den uppsägningstid som arbetsgivaren följer är enligt 5 § 1 punkten i Handelsn kollektivavtal:

när anställningen pågått	uppsägningstid
högst 1 år	14 dagar
över ett år – högst 4 år	1 månad
över 4 år – högst 8 år	2 månader
över 8 år – högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

2. Den uppsägningstid som chefen följer är enligt 5 § 2 punkten i handelsn kollektivavtal:

när anställningen pågått	uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

3. Avvikande från punkt 1 och 2 kan man komma överens om att uppsägningstiden är 1 månad.

Om arbetsgivarens uppsägningstid enligt punkt 1 är längre än uppsägningstiden på en månad som man kommit överens om med stöd denna punkt, ska arbetsgivaren iaktta den längre uppsägningstiden.

## 6 § Löner

### Löner

1. Lönen för en chef bestäms enligt avtal.
2. Lönen för en chef med fast lön höjs med minst samma allmänna förhöjningsbelopp som lönen för expediter.
3. Chefernas löner borde höjas så att lönerna i förhållande till den övriga personalens löner inte förändras ogrundat.
4. Chefens lön ska vara högre än för dennes underlydande, om inte det finns anledning att avvika från detta.
5. Arbetsgivaren och chefen diskuterar årligen om avlöningen och grunderna för fastställande av den, såsom tillämpningen av ett lönesättningssystem som arbetsgivaren eventuellt följer samt grunder för eventuella ersättningar och/eller tillägg. Målet med diskussionen är också att öka chefens förståelse för lönesättningssystemet och dess grunder.

### Arbetshälsa

6. Efter diskussionen om avlöningen eller vid en annan tidpunkt på arbetsplatsen diskuterar man med chefen om hur han eller hon orkar i arbetet samt belastningsfaktorer som anknyter till arbetet. I diskussionen behandlas dessutom hur de ledigheter som avses i 2 § 3 punkten genomförs samt utbildnings- och introduktionsbehov som stöder chefens kompetens.
7. På chefens initiativ behandlar man bland annat huruvida den tid och de resurser som reserverats för chefsarbetet är tillräckliga.

### Utryckningspenning och arbete utanför arbetstid

8. Utryckningspenningen bestäms enligt bestämmelserna om expediter i handels kollektivavtal.

Om chefen av tvingande skäl är tvungen att sköta arbetsuppgifter utanför arbetstid, är den faktiska arbetstiden mertids- eller övertidsarbete och minskar inte timmarna under utjämningsperioden, såvida inte annat avtalas på chefens initiativ.



## 7 § Vissa bestämmelser

### *Sociala förmåner*

1. Detta avtal gäller inte de sociala förmånerna i ett företag.

### *Föreskrifter*

2. En chef ska iakttä gällande föreskrifter i företaget i fråga.
3. Föreskrifterna får inte strida mot detta avtal.

### *Avtal som ska följas*

4. Avtal enligt 25 § i handelsns kollektivavtal iakttas som en del av kollektivavtalet för chefer inom detaljhandeln.

### *Arbetsdräkt*

5. Om chefens arbetsuppgift så förutsätter skaffar arbetsgivaren en arbetsdräkt åt den ordinarie chefen.

Arbetsgivaren underhåller arbetsdräkten, om inte annat avtalas med chefen mot ersättning.

### *Chefernas förtroendeman*

6. Cheferna kan sinsemellan utse en förtroendeman.

Enligt punkt 1 tillämpas på förtroendemannen Förtroendemannaavtalet som är en del av handelsns kollektivavtal.

Chefernas förtroendeman och arbetsgivaren diskuterar vid behov om arrangemang som föranleds av längden på befrielsen från arbete. I diskussionen behandlas bland annat vilken arbetsmängd chefsuppgiften kräver samt ansvarsområden med beaktande av antalet personer som representeras och övriga aspekter.

### *Chefernas arbetarskyddsfullmäktig*

7. Cheferna kan sinsemellan utse en arbetarskyddsfullmäktig och 2 vicefullmäktige för denne.

Enligt 1 punkten tillämpas på arbetarskyddsfullmäktig Avtalet om samarbete i arbetarskyddet som är en del av handelsns kollektivavtal.

Chefernas arbetarskyddsfullmäktig och arbetsgivaren diskuterar vid behov om arrangemang som föranleds av längden på befrielsen från arbete. I diskussionen behandlas bland annat vilken arbetsmängd chefsuppgiften kräver samt ansvarsområden med beaktande av antalet personer som representeras och övriga aspekter.

## 8 § Meningskiljaktigheter

### *Lokala förhandlingar*

1. Om meningskiljaktigheter i anslutning till kollektivavtalet ska först förhandlas mellan arbetsgivaren och chefen eller förtroendemannen.
2. Om enighet inte nås ska en promemoria över meningskiljaktigheterna i enlighet med modellen i detta kollektivavtal göras upp i två exemplar.

### *Förbundsförhandlingar*

3. De lokala parterna kan lämna saken till förbundens avgörande.

### *Verkställande av förhandlingar*

4. Lokala förhandlingar och förbundshandlingar ska inledas och föras utan dröjsmål.

### *Arbetsdomstolen*

5. Om enighet inte nås vid förbundsförhandlingar kan ärendet överlämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

## 9 § Arbetsfred och avtalsbrott

1. Alla arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot avtalet är förbjudna.
2. Påföljderna för brott mot detta avtal bestäms enligt på underteckningsdagen gällande kollektivavtalslag.

## 10 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalet gäller till och med 31.1.2025.
2. Avtalet fortsätter efter 31.1.2025 ett år åt gången om ingendera parten säger upp det skriftligen senast en månad innan det löper ut
3. I samband med uppsägning ska skriftligt specificerade ändringsförslag företes, annars är uppsägningen ogiltig.

Företag

Driftställe

Arbetsgivare eller arbetsgivarens företrädare, som har skött meningsskiljaktigheten på arbetsplatsen

Arbetsgivarens företrädares ställning i företaget

Telefon

E-post

Tjänsteman som meningsskiljaktigheten gäller

Tjänstemannens uppgift i företaget

Telefon

E-post

Tjänstemannen har i förhandlingarna företräts av förtoendemannen/huvudförtoendemannen

Telefon

E-post

Meningsskiljaktigheten gäller

Lokala förhandlingar om meningsskiljaktigheten har förts den \_\_\_\_\_.20\_\_

Förhandlare

I samband med meningsskiljaktigheten har man kontaktat

- Finsk Handel  
 Servicefacket PAM

Parterna har lokalt förhandlat om meningsskiljaktigheten. Inget samförstånd har nåtts om en lösning på meningsskiljaktigheten.  
Därför har man beslutat att överföra ärendet till förhandlingar mellan förbunden.

Gemensamt fastställt händelseförlopp. Dokument i anslutning till detta bifogas promemorian.

Arbetstagarens krav (använd en separat bilaga vid behov).

Arbetstagarens motivering för kravet (punkter i kollektivavtalet/lagen).

Arbetsgivarens svar och motivering (punkter i kollektivavtalet/lagen). Använd en separat bilaga vid behov.

Ort

Datum

Underskrift och namnförtydligande av arbetsgivaren/arbetsgivarens representant

Underskrift och namnförtydligande av tjänstemannen/tjänstemannens representant

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Denna promemoria har gjorts upp i 2 likalydande exemplar. Arbetsgivaren skickar ett exemplar till Finsk Handel och tjänstemannen ett till Servicefacket PAM. Bilagor \_\_\_\_\_ st.

Förteckning över bilagor

## Anvisningar för ifyllande av promemoria över meningsskiljaktigheter

### Allmänt

Förfarandet med en promemoria över meningsskiljaktigheter gäller endast medlemmar i Servicefacket PAM som är anställda vid företag som är medlemmar i Finsk handel och i vars anställningsförhållande man tillämpar kollektivavtalet för chefer inom detaljhandeln.

Tvister gällande tjänstemännens arbets- och lönevillkor ska i första hand redas ut på arbetsplatsen i enlighet med den lokala förhandlingsordning som föreskrivs i 8 § i kollektivavtalet. I de arbetsplatsspecifika förhandlingarna kan båda parterna utnyttja de experttjänster det egna förbundet erbjuder. Syftet med förbundens eventuella stöd och råd är att hjälpa de lokala förhandlingarna så att de flyter smidigt och så att man hittar en lösning på meningsskiljaktigheten redan på arbetsplatsen.

Först efter tillräckligt ingående lokala förhandlingar ska man göra upp en promemoria över meningsskiljaktigheten då parterna vill att meningsskiljaktigheten ska avgöras på förbunds nivå.

### Meningsskiljaktigheten gäller

Det som meningsskiljaktigheten gäller uttrycks kortfattat på rubriknivå, till exempel lön under sjukfrånvaro.

### Gemensamt fastställt händelseförlopp.

I händelseförloppet anges de obestridliga fakta som ligger bakom meningsskiljaktigheten. Denna redogörelse påskyndar förbundens behandling, eftersom de som sköter ärendet snabbt får en övergripande bild av det som inträffat utifrån redogörelsen utan att behöva begära tilläggsutredningar. Det är skäl att båda parter för fram dessa bakgrundsuppgifter redan när man begär sitt förbund ge sin syn på det inträffade.

### De lokala parternas ställningstaganden jämte detaljmotivering

Tjänstemannen ska redan i de lokala förhandlingarna lägga fram sina specifika krav jämte motivering. På samma sätt går man i förhandlingarna igenom arbetsgivarens svar jämte motivering.

### Överlämnande av promemorian till förbunden

Om promemorian inte skickas elektroniskt till förbunden, ska vardera parten sända promemorian jämte bilagor till sitt förbund.

## HANDELNS KOLLEKTIVAVTAL / chefer inom detaljhandeln samt chefer inom logistik inom handeln

1. PARTERNA I ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	Arbetsgivare	Driftställe eller hemort
	Tjänsteman	Personbeteckning
Ovan nämnd tjänsteman förbinder sig att mot ersättning utföra arbete som ovan nämnd arbetsgivare anvisar, under dennes ledning och uppsikt samt på följande villkor:		
2. ARBETSAVTALETS GILTIGHETSTID	I början av anställningsförhållandet tillämpas en provotid på _____ månader. I en anställning som varar under tolv månader får provotiden utgöra högst hälften av arbetsavtalets längd då provotidens sista dag är _____.	
	<input type="checkbox"/> anställningsförhållande som gäller tills vidare Anställningen gäller tills vidare och börjar _____	<input type="checkbox"/> anställningsförhållande för viss tid Anställningen för viss tid börjar _____ och fortgår till _____. Grunden för ett anställningsförhållande för viss tid: _____ eller tills den arbetsuppgift som skildras nedan har utförts _____ och den bedöms fortgå till _____.
3. ARBETSTID	Arbetstiden är <input type="checkbox"/> i genomsnitt 37,5 timmar i veckan. <input type="checkbox"/> under 37,5 timmar per vecka, då den genomsnittliga veckoarbetstiden är _____ timmar. Tjänstemannen samtycker till att vid behov utföra meridsarbete under de förutsättningar som anges i lag. Ersättning utgår då enligt kollektivavtalet. Tjänstemannen <input type="checkbox"/> samtycker till att vid behov utföra söndagsarbete <input type="checkbox"/> samtycker inte till att utföra söndagsarbete För söndagsarbete utgår ersättning enligt kollektivavtalet.	
4. ARBETSUPPGIFTER	Tjänstemannens arbetsuppgifter: _____	
5. AVLÖNING	I början av anställningsförhållandet bestäms tjänstemannens lön enligt följande: _____ Lönens storlek per månad eller per timme: _____	
6. SEMESTER	Semestern fastställs i enlighet med semesterlagen och det kollektivavtal som tillämpas.	
7. UPPSÄGNINGSTID	<input type="checkbox"/> Uppsägningstiden bestäms utifrån 5 § 1 och 2 punkterna i Handels kollektivavtal. <input type="checkbox"/> Uppsägningstiden är för båda parterna 1 månad. Om arbetsgivarens uppsägningstid är längre enligt Handels kollektivavtal, ska arbetsgivaren iakta den längre uppsägningstiden.	
8. KOLLEKTIVAVTAL	I anställningsförhållandet iaktas ett för arbetsgivaren bindande kollektivavtal, gällande lagar och bestämmelser samt företagets interna anvisningar och regler. När det gäller bestämmelserna om lön för sjuktid, semester och arbetstid iaktas efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och innan det nya kollektivavtalet träder i kraft bestämmelserna i det avslutade avtalet.	
9. ÖVRIGA VILLKOR	_____	
10. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, varav det ena ges till tjänstemannen och det andra till arbetsgivaren.	
	Ort _____	Datum _____
	Arbetsgivarens underskrift _____	Tjänstemannens underskrift _____
	Namnförtydligande _____	Namnförtydligande _____

### INFORMATION:

Enligt 2:4 § i arbetsavtalslagen informerar arbetsgivaren dessutom följande om de centrala villkoren för anställningsförhållandet:

Platsen där arbetet utförs (t.ex. ett visst eller flera av företagets verksamhetsställen eller företagets alla verksamhetsställen eller en viss plats eller platser för utförande av arbetet)

Lönebetalningsperioden är \_\_\_\_\_

Övrigt: \_\_\_\_\_

**Servicenummer**

030 100 640

**Arbetslöshetskassa**

020 690 211

[www.pam.fi](http://www.pam.fi)



**Palveluoljen  
ammattiliitto**  
Servicefacket