

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.



FINSK HANDEL

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
CHEFER INOM
DETALJHANDELN**

1.2.2025–31.1.2028

**Kollektivavtal för chefer
inom detaljhandeln
1.2.2025–31.1.2028**

Innehåll

KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHEFER INOM DETALJHANDELN.....	4
1 § Avtalets omfattning	4
2 § Chef	4
3 § Arbetsavtal	5
4 § Arbetsvillkor och -tid	5
<i>Mat- och kafferast.....</i>	<i>5</i>
5 § Uppsägningstid	6
6 § Löner	7
<i>Löner</i>	<i>7</i>
<i>Arbetshälsa</i>	<i>7</i>
<i>Utryckningspenning och arbete utanför arbetstid</i>	<i>8</i>
7 § Vissa bestämmelser	8
<i>Sociala förmåner</i>	<i>8</i>
<i>Föreskrifter.....</i>	<i>8</i>
<i>Avtal som ska följas.....</i>	<i>8</i>
<i>Arbetsdräkt</i>	<i>8</i>
<i>Chefernas förtroendeman</i>	<i>9</i>
<i>Chefernas arbetarskyddsfullmäktig</i>	<i>9</i>
8 § Meningsskiljaktigheter.....	9
<i>Lokala förhandlingar</i>	<i>9</i>
<i>Förbundsförhandlingar.....</i>	<i>9</i>
<i>Verkställande av förhandlingar</i>	<i>10</i>
9 § Arbetsfred och avtalsbrott.....	10
10 § Avtalets giltighetstid	10
 PROMEMORIA ÖVER MENINGSSKILJAKTIGHETER	 12
Anvisningar för ifyllande av promemoria över meningsskiljaktigheter	14
 ARBETSAVTALSBLANKETT	 15

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 ordnat.

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 § 2 punkten i handelns 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 § 3 punkten i handelns 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 2 månader.

Om arbetsgivarens uppsägningstid enligt punkt 1 är längre än uppsägningstiden på 2 månader 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 expedit.
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 genomförandet av sådana ledigheter som avses i 2 § 3 punkten
- behandlas behov av utbildning och introduktion som stöder chefens kompetens
- behandlas och bedöms chefsarbetet, i synnerhet administrativt chefsarbete samt den tid och de resurser som reserverats för detta samt deras tillräcklighet
- bedöms hur ett eventuellt beredskaps- eller jourarrangemang påverkar den belastning chefsarbetet medför.

Utryckningspenning och arbete utanför arbetstid

7. Utryckningspenningen bestäms enligt bestämmelserna om expediter i handelns 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 iaktta gällande föreskrifter i företaget i fråga.
3. Föreskrifterna får inte strida mot detta avtal.

Avtal som ska följas

4. Avtal enligt 27 § i handelns 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 handelns 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 handelns 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 § Meningsskiljaktigheter

Lokala förhandlingar

1. Om meningsskiljaktigheter i anslutning till kollektivavtalet ska först förhandlas mellan arbetsgivaren och chefen eller förtroendemannen.
2. Om enighet inte nås ska en promemoria över meningsskiljaktigheterna 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 31.1.2028.
2. Avtalet fortsätter efter 31.1.2028 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 företeas, annars är uppsägningen ogiltig.

BLANKETTER

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 företrätts av förtroendemannen/huvudförtroendemannen
.....

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.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Arbetsstagarens krav (använd en separat bilaga vid behov).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Arbetsstagarens 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.

Twister 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 _____.	
	☐ anställningsförhållande som gäller tills vidare Anställningen gäller tills vidare och börjar _____	☐ 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 ☐ i genomsnitt 37,5 timmar i veckan. ☐ under 37,5 timmar per vecka, då den genomsnittliga veckoarbetstiden är _____ timmar. Tjänstemannen samtycker till att vid behov utföra mertidsarbete under de förutsättningar som anges i lag. Ersättning utgår då enligt kollektivavtalet. Tjänstemannen ☐ samtycker till att vid behov utföra söndagsarbete ☐ 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: _____ Lörens storlek per månad eller per timme: _____	
6. SEMESTER	Semestern fastställs i enlighet med semesterlagen och det kollektivavtal som tillämpas.	
7. UPPSÄGNINGSTID	☐ Uppsägningstiden bestäms utifrån 5 § 1 och 2 punkterna i handelsns kollektivavtal. ☐ Uppsägningstiden är för båda parterna 2 månader. Om arbetsgivarens uppsägningstid är längre enligt Handelsns kollektivavtal, ska arbetsgivaren iakttä den längre uppsägningstiden.	
8. KOLLEKTIVAVTAL	I anställningsförhållandet iakttas 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 iakttas 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 vissa platser för utförande av arbetet)

Lönebetalningsperioden är _____

Övrigt: _____