

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.

Kollektivavtal för förmän inom detaljhandeln

1.2.2018–31.1.2020

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 § Avtalets omfattning	3
2 § Förman	3
3 § Arbetsavtal	3
4 § Arbetsvillkor.....	3
5 § Uppsägningstid.....	3
6 § Löner	4
<i>Löner.....</i>	<i>4</i>
<i>Utryckningspenning.....</i>	<i>5</i>
7 § Vissa bestämmelser	5
<i>Sociala förmåner</i>	<i>5</i>
<i>Föreskrifter</i>	<i>5</i>
<i>Avtal som ska följas.....</i>	<i>5</i>
<i>Arbetsdräkt.....</i>	<i>5</i>
<i>Förmännens förtroendemän</i>	<i>5</i>
<i>Förmännens arbetarskyddsfullmäktig.....</i>	<i>5</i>
8 § Meningsskiljaktigheter	6
<i>Lokala förhandlingar.....</i>	<i>6</i>
<i>Förbundsförhandlingar</i>	<i>6</i>
<i>Verkställande av förhandlingar</i>	<i>6</i>
<i>Arbetsdomstolen</i>	<i>6</i>
9 § Arbetsfred och avtalsbrott	6
10 § Avtalets giltighetstid.....	6
PROMEMORIA ÖVER MENINGSSKILJAKTIGHETER.....	7
ANVISNINGAR FÖR IFYLLANDE AV PROMEMORIA ÖVER	
MENINGSSKILJAKTIGHETER	9
HANDELNS KOLLEKTIVAVTAL.....	6

KOLLEKTIVAVTAL FÖR FÖRMÄN INOM DETALJHANDELN

1 § Avtalets omfattning

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

2 § Förman

1. En förman verkar som butiksförman, affärs- eller avdelningsföreståndare eller motsvarande.
2. En förman svarar inom sina befogenhetsgränser för en affärs/avdelnings operativa resultat samt serviceberedskapen eller annan verksamhetsberedskap.

3 § Arbetsavtal

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

4 § Arbetsvillkor

1. Arbetsvillkoren bestäms enligt bestämmelserna om expediter i Handels kollektivavtal med beaktande av undantagen nedan.
2. Detta avtal ändrar inte förmännens företagsspecifika arbetstidsarrangemang.

5 § Uppsägningstid

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

när anställningen pågått	uppsägningstid
högst 1 år	14 dagar
över 1 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 förmanen följer är enligt 5 § 2 punkten i Handels 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 av denna punkt, ska arbetsgivaren iakttä den längre uppsägningstiden.

6 § Löner

Löner

1. Lönen för en förman bestäms enligt avtal.

2. Lönen för en förman med fast lön höjs med minst samma allmänna förhöjningsbelopp som lönen för expediter, såvida inget annat föranleds av arbetsavtalet eller den företagsspecifika praxisen.

3. Förmännens löner borde höjas så att lönerna i förhållande till den övriga personalens löner inte förändras ogrundat.

4. Förmannens lön ska vara högre än för dennes underlydande, om inte det finns anledning att avvika från detta.

5. Arbetsgivaren och förmannen diskuterar årligen om avlöningen och grunderna för fastställande av den.

Utryckningspenning

6. Utryckningspenningen bestäms enligt bestämmelserna om expediter i Handels kollektivavtal.

7 § Vissa bestämmelser

Sociala förmåner

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

Föreskrifter

2. En förman ska iaktta gällande föreskrifter i företaget i fråga.

3. Föreskrifterna får inte strida mot detta avtal.

Avtal som ska följas

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

Arbetsdräkt

5. Om förmännens arbetsuppgift så förutsätter skaffar arbetsgivaren en arbetsdräkt åt den ordinarie förmannen.

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

Förmännens förtroendeman

6. Förmännen kan sinsemellan utse en förtroendeman.

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

Förmännens arbetarskyddsfullmäktig

7. Förmännen 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.

8 § Meningsskiljaktigheter

Lokala förhandlingar

1. Om meningsskiljaktigheter i anslutning till kollektivavtalet ska först förhandlas mellan arbetsgivaren och förmannen 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 31.1.2020.

2. Avtalet fortsätter efter 31.1.2020 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 företrätts av förtroendemannen/huvudförtroendemannen

Telefon

E-post

Meningsskiljaktigheten gäller

Lokala förhandlingar om meningsskiljaktigheten har förts _____. _____.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.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tjänstemannens krav (använd en separat bilaga vid behov).

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ort	Tid
..... Arbetsgivarens/arbetsgivarens företrädares underskrift och namnförtydligande Tjänstemannens/tjänstemannens företrädares underskrift och
..... 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 förmän 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 / Förmän inom detaljhandeln samt lager- och transportförmän

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 åtta månader får provotiden utgöra högst hälften av arbetsavtalets längd då provotidens sista dag är _____.	
	<input type="checkbox"/> anställningsförhållande som gäller tills vidare Anställningen gäller tillsvidare och börjar _____	<input type="checkbox"/> anställningsförhållande för viss tid Anställningsförhållandet för viss tid inleds _____ och varar till den _____. Grunden för ett anställningsförhållande för viss tid: _____ _____ eller tills den arbetsuppgift som skildras nedan har utförts _____ _____ och den bedöms vara till _____
3. ARBETSTID	Arbetstiden är <input type="checkbox"/> i snitt 37,5 timmer i veckan. <input type="checkbox"/> under 37,5 timmar per vecka, då den genomsnittliga veckoarbetstiden är _____ timmar. Tjänstemannen samtycker att vid behov utföra mertidsarbete under de förutsättningar som anges i lag. Ersättning utgår då enligt kollektivavtalet. Tjänstemannen <input type="checkbox"/> samtycker att vid behov utföra söndagsarbete <input type="checkbox"/> samtycker inte 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 Handelns kollektivavtal. <input type="checkbox"/> Uppsägningstiden är för båda parterna 1 månad. Om arbetsgivarens uppsägningstid är längre enligt Handelns 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 _____ Tid _____ _____ Arbetsgivarens underskrift _____ Tjänstemannens underskrift	

	<hr/> <hr/> <p>Namnförtydligande</p>	<hr/> <hr/> <p>Namnförtydligande</p>
--	--------------------------------------	--------------------------------------

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:
