

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 chefer  
inom logistik inom  
handeln**

1.2.2023–31.1.2025

## Innehåll

### **KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHEFER INOM LOGISTIK INOM HANDELN .. 3**

<b>1 § Avtalets omfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>2 § Arbetsavtal .....</b>	<b>3</b>
<b>3 § Arbetsvillkor .....</b>	<b>3</b>
<b>4 § Uppsägningstid .....</b>	<b>4</b>
<b>5 § Löner.....</b>	<b>5</b>
<i>Svårighetsnivåer .....</i>	<i>5</i>
<i>Tillägg .....</i>	<i>6</i>
<i>Utbildning .....</i>	<i>6</i>
<i>Utryckningspenning .....</i>	<i>6</i>
<b>6 § Vissa bestämmelser .....</b>	<b>7</b>
<i>Avtal som ska följas .....</i>	<i>7</i>
<i>Arbetsdräkt .....</i>	<i>7</i>
<i>Chefernas förtroendemän.....</i>	<i>7</i>
<i>Chefernas arbetarskyddsfullmäktig .....</i>	<i>7</i>
<b>7 § 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>8 § Arbetsfred och avtalsbrott .....</b>	<b>8</b>
<b>9 § Avtalets giltighetstid .....</b>	<b>8</b>
<b>Tabellöner 1.6.2023–31.5.2024 .....</b>	<b>9</b>
<b>Tabellöner 1.6.2024–31.1.2025 .....</b>	<b>9</b>

### **PROMEMORIA ÖVER MENINGSSKILJAKTIGHETER..... 10**

Anvisningar för ifyllande av promemoria över meningsskiljaktigheter .....	12
---	----

### **ARBETSAVTALSBLANKETT .....** 13

# KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHEFER INOM LOGISTIK INOM HANDELN

## 1 § Avtalets omfattning

1. Avtalet berör 18 år fyllda chefer inom logistik inom handeln.
2. En chef inom logistik inom handeln är en person som inte regelbundet deltar i det arbete som utförs av de personer som han eller hon leder.

## 2 § Arbetsavtal

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

## 3 § Arbetsvillkor

Arbetsvillkoren för chefer inom logistik inom handeln bestäms enligt bestämmelserna om logistikarbetare i handelns kollektivavtal jämte undantagen nedan.

## 4 § Uppsägningstid

1. Den uppsägningstid som arbetsgivaren följer är enligt 5 § 1 punkten i Handelsns 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 handelsns 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 iaktta den längre uppsägningstiden.

## 5 § Löner

### *Svårighetsnivåer*

1. Svårighetsnivåerna för chefer inom logistik inom handeln är följande:

- Chef inom logistik inom handeln I
- Chef inom logistik inom handeln II
- Chef inom logistik inom handeln III.

#### **Chef inom logistik inom handeln I är en chef:**

- som i egenskap av chef för sina underordnades chef indirekt leder arbetet
- som har andra uppgifter och ansvar än arbetsledning.

Lönen för chefer inom logistik inom handeln I bestäms enligt avtal.

#### **Chef inom logistik inom handeln II är en chef:**

- som leder arbetet och sina underordnade med hjälp av arbetsledare
- vars underordnade inte omfattar chefer inom logistik inom handeln
- som är arbetstagarnas direkta chef
- som utför ett arbete vars svårighetsgrad och ansvar är jämförbart med en chef inom logistik inom handeln som har underordnade
- som även kan ha andra uppgifter och ansvar än arbetsledaruppgifter
- som ansvarar för och utför de uppgifter inom sitt verksamhetsområde som har att göra med skötseln och verksamheten.

#### **Chef inom logistik inom handeln III är en chef:**

- som direkt leder arbetet och sina underordnade
- som tillfälligt deltar i sina underordnades arbete
- som utför ett arbete som innehåller uppgifter och ansvar som avviker från det reguljära arbetet
- som är förrådsförvaltare för reservdelslagret eller körplanerare då uppgifterna kräver särskilt omfattande ansvarstagande, erfarenhet och arbetsskicklighet
- som är förrådsförvaltare för reservdelslagret eller transportchef som sköter delar av lagret eller transporten bestämt enligt varugrupp eller område, eller som sköter en del av lagrets delverksamhet.

Som förrådsförvaltare för reservdelslagret eller transportchefer kan i undantagsfall också verka en person som inte har underordnade, under förutsättning att hans eller hennes arbete annars motsvarar den ifrågavarande personens arbete.

Tabelllönerna för chef inom logistik inom handeln II och III finns i lönebilagan.

Chefens lön ska vara högre än för dennes underlydande, om inte det finns anledning att avvika från detta. Arbetsgivaren och chefen diskuterar årligen om avlöningen och grunderna för fastställande av den.

### ***Tillägg***

2. Till en chef inom logistik inom handeln III betalas ett tillägg (chefstillägg) enligt 13 § 10 punkten i handelns kollektivavtal, då han eller hon deltar i ett arbete som hans eller hennes underordnade får ett motsvarande tillägg för. Bestämmelsen gäller till och med 31.12.2023.
3. För arbete som utförts på morgonen före kl. 06.00 betalas lön förhöjd med 20 %.

### ***Utbildning***

4. Den som avlagt en yrkesexamen som anknyter till arbetsuppgiften räknas omedelbart som en tredje årets tjänsteman i lönetabellen.

### ***Utryckningspenning***

5. Utryckningspenning betalas till chefen då han eller hon kommit på arbete till följd av en utryckningskallelse utanför ordinarie arbetstid.

Utryckningspenningen är 2 timmars lön utöver annan lön som ska betalas för utryckningsarbetet.

Utryckningspenning ska också betalas ifall:

- meddelandet ges före den ordinarie arbetstiden upphör
- den ordinarie arbetstiden upphör senast kl. 16.00
- chefen återvänder till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00.

## 6 § Vissa bestämmelser

### *Avtal som ska följas*

1. Avtal enligt 25 § i kollektivavtalet för chefer inom logistik inom handeln iakttas som en del av kollektivavtalet för chefer inom detaljhandeln.

### *Arbetsdräkt*

2. 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*

3. Cheferna kan sinsemellan utse en förtroendeman.

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

### *Chefernas arbetarskyddsfullmäktig*

4. 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 Handels kollektivavtal.



## 7 § 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. När meningskiljaktigheterna blir olösta vid förbundsförhandlingarna kan saken lämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

## 8 § 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.

## 9 § 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.

# TABELLÖNER FÖR CHEFER INOM LOGISTIK INOM DETALJHANDELN

De tidigare tabellönerna gällde under tiden 1.5.2022–31.5.2023.

## Tabellöner 1.6.2023–31.5.2024

Chefer inom logistik inom detaljhandeln			
Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda	1:e året	3:e året	5:e året
III	2341	2405	2474
II	2556	2650	2752
Övriga Finland	1:e året	3:e året	5:e året
III	2254	2314	2377
II	2458	2545	2636

## Tabellöner 1.6.2024–31.1.2025

Chefer inom logistik inom detaljhandeln			
Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda	1:e året	3:e året	5:e året
III	2400	2465	2536
II	2620	2716	2821
Övriga Finland	1:e året	3:e året	5:e året
III	2310	2372	2436
II	2519	2609	2702



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.)

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

Plats

Tid

.....  
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 logistik inom handeln.

Tvister gällande tjänstemännens arbets- och lönevillkor ska i första hand redas ut på arbetsplatsen i enlighet med den lokala förhandlingsordning som föreskrivs i 7 § 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 lager- och transportchefer

1. PARTERNA I ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	Arbetsgivare	Driftställe eller hemort
	Tjänstemann	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	Anställningen inleds med en provtid på _____ månader. I en anställning som varar under tolv månader får provtiden utgöra högst hälften av arbetsavtalets längd då provtidens sista dag är _____.	
	<input type="checkbox"/> anställning som gäller tills vidare Anställningen varar tills vidare och inleds den _____	<input type="checkbox"/> anställning som gäller 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 vara till _____
3. ARBETSTID	Arbetstiden är <input type="checkbox"/> i snitt 37,5 timmer i veckan. <input type="checkbox"/> färre än 37,5 timmar, varvid den genomsnittliga veckoarbetstiden är _____ timmar. Tjänstemannen samtycker att vid behov utföra merarbete 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. LÖNESÄTTNING	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 iaktta 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 ett ena ges till tjänstemannen och det andra till arbetsgivaren. Plats _____ 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: \_\_\_\_\_