

AVTAL TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Blanketten används när du ska anställa för begränsad tid. Företagarna erbjuder sina medlemmar juridisk rådgivning, bl.a. om arbetsrätt. För mer information kontakta Företagarnas Rådgivning på telefon 0771-45 45 45.

ANSTÄLLNINGSSKYDDET

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) omfattar de flesta anställda. Reglerna är tvingande till arbetstagarens fördel, arbetstagaren och arbetsgivaren kan därför inte avtala om villkor som är sämre för arbetstagaren än lagens.

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal måste även följa avtalets regler. De tillåtna anställningsformerna kan vara reglerade i kollektivavtalet. I ett kollektivavtal är det också möjligt att avtala om regler som är mindre förmånliga för arbetstagare än enligt LAS.

ANSTÄLLNINGSFORMER

De anställningsformer som finns är tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning (vikariat, säsongsanställning, och allmän visstidsanställning) och provanställning. Huvudregeln är att en anställning gäller tillsvidare om inte parterna kommer överens om att den ska vara tidsbegränsad eller gälla på prov. Ange därför noga anställningsformen när du anställer. Det är du som arbetsgivare som har bevisbördan för att en tidsbegränsad anställning ingåtts.

Den arbetstagare som har varit anställd mer än tolv månader de senaste tre åren har rätt till besked (skriftligt) om att den tidsbegränsade anställningen inte förlängs minst en månad innan den tidsbegränsade anställningen upphör.

FÖRETRÄDESRÄTT

En arbetstagare som har varit tidsbegränsat anställd har företrädesrätt till återanställning om han har varit anställd mer än tolv månader under de senaste tre åren och inte får fortsatt anställning på grund av arbetsbrist. Säsonganställda får företrädesrätt redan efter sex månaders anställning under två år.

Arbetsgivare ska informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och provanställningar t.ex. genom att göra informationen tillgänglig på arbetsplatsen. Informationen ska lämnas direkt till föräldralediga anställda med tidsbegränsade anställningar som begärt det.

ANSTÄLLNINGSAVTALET

Ett anställningsavtal kan vara såväl muntligt som skriftligt. Men det är bättre med ett skriftligt avtal som bevisning om vad som avtalats. En arbetsgivare som ingått ett muntligt avtal om anställning ska lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen. Denna information ska lämnas så snart som möjligt, dock senast inom sju dagar efter att den anställda börjat arbeta. När det gäller rätt till utbildning, längd på semester, bestämmelser om anställningens avslutande, betalning av arbetsgivaravgifter och social trygghet och tillämpligt kollektivavtal ska denna information lämnas skriftligen senast en månad efter att den anställda börjat arbeta.

Blanketten tar upp det som du som arbetsgivare är skyldig att lämna skriftlig information om enligt LAS. Du bör därför inte hoppa över någon punkt i blanketten. Om du vill ha med ytterligare villkor i anställningsavtalet kan du ta upp det i en bilaga till avtalet och hänvisa till bilagan i avtalet.

AVSLUTANDE AV TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

En tidsbegränsad anställning upphör vid den avtalade periodens slut och kan inte sägas upp i förtid. Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om att den tidsbegränsade anställningen ska kunna sägas upp i förtid krävs att arbetsgivaren har saklig grund för uppsägning och de vanliga förmåliareglerna och uppsägningstiderna m.m. gäller enligt LAS. Detta innebär bl.a. en uppsägningstid på minst en månad och därför endast aktuellt vid längre visstidsanställningar.

VIKARIAT

Vikariat är en tidsbegränsad anställning och anställningen upphör vid den avtalade periodens slut. Vikarien ersätter en annan arbetstagare som är frånvarande från arbetet. En arbetstagare som är ledig enligt någon av ledighetslagarna kan ha rätt att återgå i arbete i förtid. Det är därför bra att inte bara underförstått utan i avtalet avtala om att vikariatet kan avslutas i förtid. En vikariatsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren sammanlagt varit vikarie i mer än två år under senaste femårsperioden. Vikariatet övergår inte i en tillsvidareanställning om den anställda är över 68 år före den 1 januari 2023. Åldersgränsen för när vikariat inte övergår i tillsvidareanställning höjs till 69 år den 1 januari 2023.

SÄSONGSANSTÄLLNING

Säsongsanställning är en tidsbegränsad anställning och anställningen upphör vid den avtalade periodens slut. Arbetet ska på grund av naturens växlingar eller av andra jämförbara orsaker bara kunna bedrivas en viss del av året. Den tidsbegränsade anställningen kan förutom säsongen även omfatta tid för uppstart före säsongen och avveckling efter säsongen.

ALLMÄN VISSTIDSANSTÄLLNING

Allmän visstidsanställning är en tidsbegränsad anställning. Arbetsgivaren behöver inte motivera varför en allmän visstidsanställning ska vara tidsbegränsad. En allmän visstidsanställning kan användas för en arbetstagare en kortare tid, någon dag, upp till 24 månader inom en femårsperiod.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 24 månader övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Har arbetstagaren haft flera olika tidsbegränsade anställningar kan särskilda begränsningsregler gälla.

Anställningsformen allmän visstidsanställning kommer att ersättas av särskild visstidsanställning den 1 oktober 2022. Om du avtalat om allmän visstidsanställning dessförinnan fortsätter anställningen med den anställningsformen till anställningsperiodens slut enligt ovanstående regler. Tiden som anställd från den 1 mars 2022 med allmän visstidsanställning ska dock räknas in i tiden för kvalificering till rätt till tillsvidareanställning enligt reglerna för särskild visstidsanställning. Ska du fr.o.m. den 1 oktober 2022 visstidsanställa utan att det är vikariat eller säsongsanställning ska du använda mall som har anställningsformen särskild visstidsanställning istället för allmän visstidsanställning.

SÄRSKILD BEGRÄNSNINGSREGEL VID ALLMÄN VISSTID OCH ANDRA TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

LAS innehåller regler för hur många tidsbegränsade anställningar som kan staplas efter varandra om minst en av anställningarna är en allmän visstid. Om den allmänna visstidsanställningen ingåtts den 1 maj 2016 eller senare övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning när den sammanlagda tidsbegränsade anställningstiden med anställningsformerna vikariat, säsongsanställd och allmän visstidsanställning överstiger 24 månader under en period om anställningarna har följt efter varandra.

En anställning ska anses ha följt efter varandra om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Arbetstagaren får tillgodoräkna sig anställningstid hos en tidigare arbetsgivare om arbetstagaren bytt anställning inom en koncern eller i samband med verksamhetsövergång eller konkurs.

Detta innebär att ett avbrott om minst sex månader mellan de olika tidsbegränsade anställningarna krävs om de inte ska ingå denna begränsningsregel och den totala anställningstiden då inte får överstiga 24 månader innan det övergår till en tillsvidareanställning.

Den allmänna visstidsanställningen övergår inte i en tillsvidareanställning om den anställd är över 68 år före den 1 januari 2023. Åldersgränsen för när allmän visstidsanställning inte övergår i tillsvidareanställning höjs till 69 år den 1 januari 2023.

ANSTÄLLNINGSAVTAL

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Undertecknade har denna dag träffat följande avtal (kryss i ruta innebär att den därefter följande texten gäller):

ARBETSGIVARE

Organisationsnummer Namn

Adress Postnr, Postadress

Telefon E-postadress

ARBETSTAGARE

Namn Personnummer

Adress Postnr, Postadress

Telefon E-postadress

BEFATTNING/YRKESTITEL M.M.

Befattningsbenämning/Yrkestitel Beskrivning av arbetsuppgifter Arbetsplats/olika platser/anställda bestämmer

ARBETSTID

☐ Heltid ☐ Deltid Antal timmar/vecka Annat arbetstidsmått

Minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning ☐ Arbetstiden förläggs enligt schema d.v.s. olika klockslag och dagar

Regler för skiftbyte

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNINGSFORM

☐ Vikariatanställning fr o m dock längst t o m
(ordinarie arbetstagares namn) ledighet pga

☐ Säsong fr o m dock längst t o m

☐ Allmän visstidsanställning fr o m dock längst t o m

☐ Den tidsbegränsade anställningen kan sägas upp före periodens slut. Uppsägningstiden är

LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER

Lön, kr per ☐ månad ☐ vecka ☐ timme

Hur och när lönen betalas ut, t.ex. arbetstagarens bankkonto den 25e månaden efter

Övriga avtalade löneförmåner

För mertidersättning och övertidersättning gäller följande

Arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgift enligt vad som gäller enligt lagstiftning. Arbetsgivaravgiften finansierar socialförsäkringen vilket ger dig rätt till sjukpenning, inkomstpension m.m. Du har rätt till sjuklön enligt lag. Vidare ger anställningen dig rätt till

Arbetsgivaren tillhandahåller följande utbildning

SEMESTER

☐ Enligt semesterlagen ☐ Enligt nedanstående kollektivavtal ☐ Enligt särskild överenskommelse

Särskild överenskommelse om semester

BEMANNINGSFÖRETAG

☐	Du är anställd av bemanningsföretag	Kundföretagets namn	Kundföretagets adress
--------------------------	-------------------------------------	---------------------	-----------------------

KOLLEKTIVAVTAL

☐	Arbetsgivaren har inte kollektivavtal	☐	Arbetsgivaren tillämpar kollektivavtalet mellan:
--------------------------	---------------------------------------	--------------------------	--

ÖVRIGA ÖVERENSKOMMELSER**ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

Detta avtal har upprättats i två exemplar där parterna tagit var sitt.

Den anställda förbinder sig att följa vad som, i förekommande fall, anges i företagets personalhandbok, policys och övriga anvisningar i deras från tid till annan gällande lydelse. Den anställda förklarar sig införstådd med att dessa beslutas av företaget ensidigt och att det ankommer på den anställda att hålla sig uppdaterad med vad företaget meddelar avseende detta.

Genom undertecknande av detta avtal godkänner den anställda att företaget registrerar personuppgifter i syfte att administrera anställningsförhållandet och därmed närliggande ändamål enligt vid var tid gällande lagstiftning.

UNDERSKRIFTER

Ort/datum	Ort/datum
Företagets underskrift	Underskrift av den anställda