



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

C h e c k l i s t a

för anställnings

ingående och upphörande

November 2014

LÄS DETTA FÖRST

Att ingå och avsluta en anställning – komplexa regler

När ett anställningsavtal ingås eller upphör uppkommer en mängd arbetsrättsliga förpliktelser och därmed också ett stort ansvar för arbetsgivaren. Reglerna om anställnings ingående och upphörande är många och svåröverskådliga samt dessutom skadeståndssanktionerade. Det är därför viktigt att arbetsgivaren noggrant följer de regler som gäller i varje situation. Dessa checklistor är ett hjälpmedel för att de formella reglerna iakttas och bygger i huvudsak på de regler som följer av lagen om anställningsskydd. Även lagen om medbestämmande, lagen om anställningsfrämjande åtgärder samt kollektivavtalen innehåller regler som skall beaktas.

Kontakta gärna oss på Livsmedelsföretagen!

Checklistor kan bara ge de mest grundläggande reglerna vilket gör att du kan behöva kompletterande information utifrån ditt företags situation. Kontakta gärna Livsmedelsföretagens förhandlare när du behöver råd och stöd i samband med uppsägningar och andra arbetsrättsliga frågor.

Stockholm

Box 55680
Besöksadress: Storgatan 19
102 15 **STOCKHOLM**
Tel 08-762 65 00

Malmö

Box 186
Besöksadress: Jörgen Kocksgatan 1 B
201 21 **MALMÖ**
Tel 040-35 25 00

Mail

medlem@li.se

Webb

www.livsmedelsforetagen.se

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

VID ANSTÄLLNING	5
Anställning av utländska medborgare	10
Anställning av minderåriga	11
ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	12
UPPSÄGNING - ARBETSBRIST	13
UPPSÄGNING - PERSONLIGA FÖRHÅLLANDEN	17
TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR.....	19
PENSION OCH HEL SJUKERSÄTTNING	22
BERÄKNING AV ANSTÄLLNINGSTID.....	24
UPPSÄGNINGSTIDER.....	25
AVSKEDANDE.....	28
OLOVLIG FRÅNVARO	30
VARNING.....	31
PERMITTERING	33
SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER VID ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE .	35

Blanketter för anställnings ingående och upphörande finns intagna som bilagor efter checklistan. Livsmedelsföretagen tillhandahåller dessa blanketter som också finns på vår hemsida, www.livsmedelsforetagen.se.

I checklistorna har hänvisningar gjorts till lagtext och kollektivavtal.

LAS = lag om anställningsskydd

LAÅ = lag om anställningsfrämjande åtgärder

MBL =lag om medbestämmande i arbetslivet

BLANKETTER

Bilaga 1	Anställningsbekaftelse, tjänstemän
Bilaga 2	Anställningsbekaftelse, arbetare
Bilaga 3	Anställningsbekaftelse, arbetare, Handelsanställdas förbund, HRF
Bilaga 4	Besked om att tidsbegränsad anställning ska upphöra
Bilaga 5	Besked om att provanställningen upphör
Bilaga 6	Besked om uppsägning på grund av arbetsbrist
Bilaga 7	Besked om uppsägning på grund av personliga förhållanden
Bilaga 8	Besked om avskedande
Bilaga 9	Underrättelse
Bilaga 10	Varsel

VID ANSTÄLLNING

Välj anställningsform med omsorg. Anställningsformen har avgörande betydelse för möjligheterna bl. a. att skilja den anställda från anställningen. Undersök om tidigare anställda har företrädesrätt enligt 25 § LAS. Reglera även semesterrätten.

I LAS finns det regler om anställningens ingående och upphörande m.m. Beträffande anställningens ingående ger LAS möjlighet att träffa kollektivavtal som avviker från lagen.

Tjänstemannaavtalet (Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna)

Anställningsformer

Blankett: Bil 1

Tillsvidareanställning

Enligt avtalet (2.1 Anställning tillsvidare) är anställning tillsvidare (fast anställning) huvudregel om inget annat överenskommits.

Tidsbegränsad anställning

Avtalet reglerar tillfullo de tidsbegränsade anställningarna varför LAS regler inte gäller. De tidsbegränsade anställningarna är följande:

- *Provanställning*
Provanställning kan träffas under följande förutsättningar
 - om en tjänstemans kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade
 - om det finns särskilda skäl att pröva tjänstemans kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Med ”befattningsområde” avses befattningsområde enligt numera inaktuell befattningsnomenklatur (BNT) t.ex. administrativt arbete, produktionsledande arbete etc. Att tjänstemannens kvalifikationer är oprövade innebär att tjänstemannen inte haft arbete inom befattningsområdet hos någon tidigare arbetsgivare.

Tidsaspekten kan emellertid medföra vissa problem. En tjänsteman kan efter en långvarig frånvaro återvända till arbete inom samma befattningsområde som han tidigare arbetat inom. Befattningsområdet är alltså detsamma, men tekniken inom den aktuella befattningen kan väsentligt ha förändrats under tjänstemannens frånvaro, t.ex. till följd av datorisering av olika slag. I detta fall har arbetsgivaren möjlighet att åberopa ”särskilda skäl” som motiv för en provanställning. Det får anses tillkomma arbetsgivaren att avgöra om ”särskilda skäl” och ”speciella krav” föreligger. Provanställning kan omfatta högst sex månader. De lokala parterna kan dock i det enskilda fallet komma överens om en längre period, dock högst 12 månader. När prøvotiden löpt ut upphör anställningen. Det föreligger ingen varsel eller underrättelseskyldighet. Dock bör arbetsgivaren innan provanställning sker underrätta det lokala facket om detta är praktiskt möjligt.

Om den anställda varit sjuk i mer än en månad under provanställningstiden kan provanställningen förlängas med den tid som sjukfrånvaron omfattat, under förutsättning att arbetsgivaren och tjänstemannen är överens.

- *Vikariat*

Vikariat avser anställning som ingåtts för att ersätta en viss bestämd person under dennes frånvaro t.ex. vid sjukdom, föräldraledighet, totalförsvarsplikt, tjänstledighet för studier etc. Under en semesterperiod kan förhållandena ibland vara sådana att det inte går att knyta vikariatet till en viss person eller befattning. Det gäller då att ange att vikariatet är ett semestervikariat under en bestämd angiven period som ersättare för semesterledig personal vid en viss avdelning eller dylikt. Om vikariatet pågått mer än två år under de senaste fem åren, övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Vikariatsanställning kan även användas under längst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten för att upprätthålla en ledigbliven befattning i avvaktan på att ny innehavare av befattningen utsetts.

- *Praktikarbete*

Med praktikarbete avses endast sådant arbete som ingår som ett led i viss yrkesutbildning. T.ex. skoleleven som för erhållande av t.ex. en ingenjörsexamen måste ha viss praktik från industrin.

- *Tillfällig arbetstopp*

För att avlasta tillfällig arbetsanhopning vid företaget får arbetsgivaren och tjänstemannen överenskomma om anställning för viss tid. Anställningsformen får inte användas på sådant sätt att arbetsgivaren mer eller mindre permanent har visstidsanställda på samma arbetsuppgifter i företaget. Begränsningsregeln enligt LAS tidigare lydelse att en arbetstagare bara får anställas sammanlagt sex månader under en tvåårsperiod gäller inte.

Dock bör arbetsgivaren innan anställning vid tillfällig arbetstopp underrätta det lokala facket om detta är praktiskt möjligt.

- *Arbetets särskilda beskaffenhet*

Arbetet ska bedrivas på sådant sätt och under sådana förutsättningar att tidsbegränsningen är motiverad. Det bör med andra ord inte sträcka sig över en alltför lång tidsperiod. Vidare bör arbetet vara av ett helt annat slag än de som normalt förekommer vid företaget. Kräver arbetet särskilda yrkeskunskaper som inte finns att tillgå inom företaget torde förutsättningen för en tidsbegränsad anställning vara uppfyllda.

- *Feriearbete*

Med ferier avses främst sådana ledigheter från studier som infaller under en pågående utbildning. Som ferier betraktas sådana kortare uppehåll t.ex. över en sommar, som infaller vid övergången från en utbildning till en annan, t.ex. från grundskola till gymnasieskola eller från gymnasieskola till högskola. Anställningsformen är inte begränsad till skolungdom utan omfattar även vuxenstuderande.

- *Pensionärer*

Anställningsformen kan användas både vid regelrätta nyanställningar av pensionärer och i de fall då parterna i samband med att den anställda fyller 67 år vill omvandla en tidigare tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning. Vidare kan anställningsformen användas vid nyanställning av en arbetstagare som fyllt 65, pensionsåldern enligt gällande ITP-plan eller vid annan ålder om företaget tillämpar någon annan ordinarie pensionsålder.

- *Överenskommen visstidsanställning*
Överenskommen visstidsanställning får användas utan att arbetsgivaren behöver ange något skäl till varför anställningen ska vara tidsbegränsad. Avtal om överenskommen visstidsanställning får träffas med en och samma arbetstagare för högst tolv månader inom en treårsperiod. Anställningen får inte vara kortare än en månad. En arbetsgivare får ha högst fem anställda med överenskommen visstidsanställning vid en och samma tidpunkt. Med arbetsgivare avses hela den juridiska personen.

Arbetaravtal

Tillsvidareanställning

Enligt avtalet (2.2 Anställning tillsvidare) är anställning tillsvidare (fast anställning) huvudregel om inget annat överenskommits.

Tidsbegränsad anställning

Livsmedelsavtalet

Vikariat (visstidsanställning)

För vikariat gäller vad som anges i LAS. Vikariat avser anställningar som ingåtts för att ersätta en viss bestämd person under dennes frånvaro t.ex. vid semester, sjukdom, föräldraledighet, totalförsvarsplikt, tjänstledighet för studier etc. Under en semesterperiod kan förhållanden ibland vara sådana att det inte går att knyta vikariatet till en viss person eller befattning. Det gäller då att ange att vikariatet är ett semestervikariat under en bestämd angiven period som ersättare för semesterledig personal eller dylikt. Om en arbetstagare haft vikariatsanställning mer än två år under de senaste fem åren övergår anställningen med automatik till en tillsvidareanställning. Tvåårsgränsen gäller fr.o.m. den 1 januari 2008.

Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning (visstidsanställning) ersätter alla övriga visstidsanställningar enligt LAS. Beteckningen på anställningen är "tidsbegränsad anställning". Arbetsgivaren kan träffa avtal med arbetstagaren (inget fackligt godkännande behövs) om tidsbegränsad anställning. Anställningen får omfatta högst 18 månader under en treårsperiod med en och samma arbetstagare. Någon nedre gräns finns inte. Om en person varit visstidsanställd 18 månader kan man alltså, efter att treårsperioden löpt ut och om det finns ett behov av det, åter visstidsanställa samma person. Skälet för anställningen behöver inte motiveras. Man ska dock inte motivera anställningen som en provanställning eftersom det gör att man felaktigt tror att LAS regler gäller. Via lokal facklig överenskommelse kan längre tidsgränser än 18 månader tillämpas. Vid nyanställningar ska den lokala fackliga organisationen, dvs. Livs-klubben eller Livsmedelsarbetare-förbundets region, få en kopia av anställningsbeviset (anställningsavtalet). Detta gäller endast anställningar som är längre än en månad.

Notera att en arbetstagare som varit anställd sammanlagt mer än 12 månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning. Det är därför viktigt att en arbetsgivare, före längre visstidställningar, noga överväger om det är en person som passar för arbetet. (För ytterligare information om företrädesrätt, se sidan 19).

Blankett: Bil 2

Övriga avtalsområden

Se särskilt varje avtal och kontakta vid behov respektive avtalsansvarig.
För avtal med Handelsanställdas förbund och Hotell- och Restaurangfacket, se respektive avtal och blankett.

Blankett: Bil 3

Anställning av utländska medborgare

Nordisk arbetskraft (Sverige, Norge, Finland, Danmark och Island)

För medborgare i nordiskt land som vill söka anställning i annat nordiskt land krävs varken arbets- eller uppehållstillstånd.

Medborgare i EU samt EES-land

Arbetsgivaren kan fritt anställa medborgare i EU samt annat EES-land. Något arbetstillstånd behövs inte. Upphållstillstånd krävs däremot men beviljas automatiskt för den som har erbjudande om arbete. Vid arbete kortare tid än tre månader behövs inte uppehållstillstånd.

Utomnordisk medborgare från icke EU- eller EES-land

Arbetsgivare som skall anställa utländsk medborgare enligt ovan skall alltid förvissa sig om att denne har **giltigt arbetstillstånd** för den aktuella branschen. En utländsk medborgare som erhållit permanent uppehållstillstånd behöver inte arbetstillstånd.

Anställning av minderåriga

Med minderårig avses den som inte fyllt 18 år. För minderåriga finns det särskilda bestämmelser som reglerar både arbetsuppgifter och arbetstid.

En minderårig får inte som arbetstagare eller på annat sätt anlitas till eller utföra arbete före det kalenderår under vilket den minderåriga fyller 16 år och inte heller innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt. Dock får en minderårig som har fyllt 13 år anlitas till eller utföra lätt arbete som inte är av sådant slag att det kan inverka på den minderåriges hälsa, utveckling eller skolgång.

Arbetsgivaren skall informera skyddsombudet (om sådant finns) om var och för vilka arbetsuppgifter den minderåriga skall anlitas.

Arbetsgivaren skall utse lämplig handledare för den minderåriga.

Den minderåriga skall ges behövlig utbildning och instruktion.

För minderåriga som inte fyller minst 16 år under kalenderåret eller ännu inte har fullgjort sin skolplikt skall vårdnadshavare få information om skyddsförhållanden.

AFS 2012:3 finns att tillgå på Arbetsmiljöverkets hemsida, www.av.se.

ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

Tillsvidareanställningar kan sägas upp av arbetsgivaren endast om saklig grund föreligger. 7 § LAS

Saklig grund föreligger om det ej är skäligt att kräva omplacering. Arbetsbrist anses alltid vara saklig grund. Personliga förhållanden kan i vissa fall vara saklig grund för uppsägning och ibland även för avskedande.

Lägg märke till skillnaden mellan uppsägning och avskedande!

Uppsägning = anställnings upphörande **med uppsägningstid.**

Avskedande = anställnings upphörande **utan uppsägningstid.**

Tag alltid kontakt med oss för att få hjälp med bedömningen om skäl föreligger för uppsägning eller avskedande.

UPPSÄGNING - ARBETSBRIST

När det gäller uppsägning på grund av arbetsbrist finns det en utförlig kommentar, "Åtgärder vid driftsinskränkning" på vår hemsida, www.livsmedelsforetagen.se. Nedan följer en kortare sammanställning av de väsentligaste punkterna.

Överväg omplaceringsmöjligheter. (7 § LAS)

Undersök uppsägningstidernas längd. (11 § LAS)

Tänk på turordningsfrågan. (22 § LAS)

Överväg möjligheterna till åtgärdens genomförande genom t ex naturlig avgång.

Åtgärder

- ♦ Lämna motparten i god tid följande skriftliga information i samband med MBL-förhandlingen. (15 § MBL)
 - Skälen till de planerade uppsägningarna.
 - Antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör.
 - Antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör.
 - Den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall ske.
 - Beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal.
 - Kopia av eventuellt varsel till Arbetsförmedlingen.
- ♦ Förhandla enligt MBL med de berörda lokala fackliga organisationerna om uppsägningens nödvändighet och dess omfattning samt frågor rörande turordningen. Någon uppsägning får ej ske förrän förhandlingen avslutats. I de fall tjänstemän är berörda måste även Omställningsavtalet beaktas (www.trr.se). För arbetare kan även Trygghetsfonden, TSL, bli aktuell (www.tsl.se). Se även AFA Försäkrings hemsida (www.afa.se)
- ♦ Upprätta turordningslista enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Om enighet ej kan uppnås, skall turordningslistan upprättas enligt lag, dvs efter anställningstidens längd, erforderliga kvalifikationer, avtalsområde samt driftsenhet.

- ♦ Företag med högst tio anställda (gäller hela den juridiska personen) får undanta högst två personer i företaget från turordningen oavsett antalet turordningskretsar. De arbetstagare som kan undantas skall ha särskild betydelse för företagets fortsatta verksamhet. Det är arbetsgivarens egen uppfattning om vilka som uppfyller dessa krav som avgör vilka som skall undantas. **(22 § LAS)**
- ♦ **Om fem eller flera arbetstagare berörs**

Alt I

Lämna varsel till Arbetsförmedlingen minst:

2 månader före driftsinskränkningen om 5-25 arbetstagare berörs

4 månader före driftsinskränkningen om 26-100 arbetstagare berörs

6 månader före driftsinskränkningen om fler än 100 arbetstagare berörs

*Blanketter finns på Arbetsförmedlingens hemsida,
www.arbetsformedlingen.se.*

Alt II

Underrätta Arbetsförmedlingen skriftligen senast vid tidpunkt för varsel enligt alt I att förhandling enligt 11 § MBL påkallats eller kommer att påkallas.

Lämna motparten kopia av de varsel som lämnats till Arbetsförmedlingen.

Om arbetsgivaren underrättat eller varslat Arbetsförmedlingen för sent kan han få betala en särskild varselavgift till staten. Denna fråga prövas av Arbetsförmedlingen och varselavgift döms ut av domstol. Uppsåt eller grov oaktsamhet är en förutsättning för att varselavgift skall kunna utdömas.

För att undvika varselavgift kan det i undantagsfall inträffa att företag vid större driftsinskränkningar tvingas sysselsätta vissa arbetstagare under tid efter det att uppsägningstid löpt ut. Detta sammanhänger med att varseltiden enligt främjandelagen ibland kan bli längre än den sammanlagda tiden för förhandling enligt MBL och uppsägningstid.

Vid genomförande av uppsägningarna

- ♦ Använd vår blankett (uppsägning p g a arbetsbrist) som uppfyller lagens krav enligt nedan.

Lagen kräver skriftlig form. **(8 § LAS)**

Ange om företrädesrätt till ny anställning föreligger eller ej samt att anmälan i så fall skall ske för att företrädesrätten skall kunna göras gällande.

Ange vad arbetstagare skall iaktta om han vill få uppsägningen ogiltigförklarad eller yrka skadestånd.

Ange anledningen till uppsägningen om arbetstagare begär det.
(9 § LAS)

Anställda med sammanlagt mer än 12 månaders anställning under de senaste tre åren har företrädesrätt från den tidpunkt då uppsägning skedde och därefter till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde. För tidsbegränsat anställda gäller företrädesrätten från den tidpunkt besked lämnas eller skulle ha lämnats enligt **15 § LAS**.

- ♦ Uppsägningsbeskedet skall överlämnas till den anställde personligen eller, om detta ej kan ske, sändas i rekommenderat brev.

Har brevet ej lösts ut på posten, anses uppsägningen ha skett 10 dagar efter att det brevet lämnades till posten för befordran. **(10 § LAS)**

Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den, då semestern upphörde.

Blankett: Bil 6

UPPSÄGNING - PERSONLIGA FÖRHÅLLANDEN

Föreligger saklig grund? Omplaceringsmöjligheten skall undersökas. Förhandla enligt 11 § MBL om omplaceringen med berörd facklig organisation. Om omplaceringen är möjlig och skälig, föreligger ej saklig grund. Uppsägning får ej enbart grundas på förhållande, som varit känt mer än två månader tillbaka såvida inte arbetsgivarens dröjsmål är ursäktligt eller synnerliga skäl föreligger. Tidigare ”varningar” och tillsägelser bör vara dokumenterade **(7 § LAS)**

Tag alltid kontakt med oss för att få hjälp med bedömningen av frågan om saklig grund föreligger.

Åtgärder

- ♦ Underrätta den berörde minst två veckor i förväg.
- ♦ Varsla samtidigt den lokala fackliga organisationen, som den anställda tillhör.
- ♦ Lämna arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen tillfälle till överläggning. Sådan skall påkallas senast inom en vecka efter det att varsel och underrättelse lämnats. **(30 § LAS)**

Om överläggning begärs får uppsägning ej ske förrän överläggningen avslutats.

Vid genomförande av uppsägningen

- ♦ Använd vår blankett (uppsägning p g a personliga förhållanden).

Lagen kräver skriftlig form. **(8 § LAS)**

Ange grunden för uppsägningen om den berörde så önskar. Medtag alla omständigheter, som uppsägningen grundats på. Utelämna ingen, oavsett hur lång tid som förflutit sedan den inträffade. **(9 § LAS)**

- ♦ Uppsägningsbeskedet skall överlämnas personligen eller om detta ej kan anses skäligt, översändas i rekommenderat brev. **(10 § LAS)**

Har brevet ej lösts ut på posten, anses uppsägningen ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran.

Har den berörde semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Observera vid tvist om uppsägningen

Anställningen består tills tvisten slutligen prövats (vid central förhandling eller av domstol), även om uppsägningstiden har löpt ut. **(34 § LAS)**

Arbetstagaren har rätt till arbetsplatsen, dvs får ej avstängas från arbetet, såvida inte särskilda skäl föreligger. Särskilda skäl kan t ex vara att risk för fortsatt brottslig verksamhet föreligger eller att den allmänna säkerheten på arbetsplatsen är i fara.

Arbetstagaren har rätt till lön och övriga förmåner.

Domstol kan förordna att anställningen skall upphöra vid uppsägnings- tidens slut, även om tvisten inte prövats slutligt.

Blankett: Bil 7 och 9

TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Tidsbegränsade anställningar upphör när den avtalade tiden gått till ända eller arbetet har slutförts.

Under den avtalade tiden kan normalt ej anställningen upphöra om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annat. Då gäller samma regler som vid uppsägning av tillsvidareanställning (saklig grund och uppsägningstid). På tjänstemannaområdet kan uppsägning av provanställning ske i förtid med en månads uppsägningstid. Upphörande i förtid av en tidsbegränsad anställning kan även ske genom avskedande

Om arbetstagaren (när anställningen upphör) har varit anställd mer än tolv månader under de senaste tre åren måste arbetsgivaren lämna arbetstagaren ett skriftligt besked om att anställningen upphör. Besked ska lämnas en månad före anställningstidens utgång. Dessutom ska arbetsgivaren varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

Har någon tidigare anställd företrädesrätt till ny anställning?

Företrädesrätt till ny anställning har tidigare anställda efter sammanlagt mer än 12 månaders anställning under de senaste tre åren.

Företrädesrätten förutsätter att

- ♦ uppsägningen skett på grund av arbetsbrist
- ♦ tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen föreligger
- ♦ anmälan skett till arbetsgivaren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt, då uppsägning skedde och därefter till dess nio månader förflutit från den dag, då anställningen upphörde. Företrädesrätten är begränsad till avtalsområde och tidigare arbetsplats (driftsenhet).

Vid tidsbegränsade anställningar enligt 15 § LAS räknas tidpunkten från det att besked lämnades eller skulle ha lämnats om så ej skett och därefter till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Om någon eller några anställda har anmält företrädesrätt enligt ovan, vidtas följande åtgärder

- ♦ förhandla om åtgärdens omfattning m m med den lokala fackliga organisationen samt om avvikelser önskas från lagens turordningsregler.

Se sammanfattning av åtgärder vid anställnings upphörande.

Blanketter: Bil 4-10

Om anställningen understigit 12 månader under de senast tre åren och fortsatt eller ny anställning ej kan erbjudas, upphör anställningen vid anställningstidens utgång.

- ♦ Inga särskilda åtgärder behöver vidtas.

Om anställningen varat mer än 12 månader under de senaste tre åren och den anställda inte kan erbjudas fortsatt eller ny anställning måste arbetsgivaren vidta följande åtgärder. **(15 § LAS)**

- ♦ Lämna den anställda skriftligt besked om att anställningen upphör en månad innan detta inträffar, om han inte kan få fortsatt anställning i samband med att hans tidsbegränsade anställning upphör. Är anställningstiden så kort att besked ej kan lämnas inom föreskriven tid, skall detta i stället ske vid anställningens början.
- ♦ Varsla den lokala fackliga organisationen som den anställda tillhör samtidigt som besked lämnas till den anställda. **(30a § LAS)**
- ♦ Tillfälle till överläggning skall lämnas den anställda och hans fackliga organisation om så begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Om fem eller fler arbetstagare berörs, varsla samtidigt Arbetsförmedlingen sex veckor i förväg. **(3 § LAÅ)**

- ♦ Beskedet skall vara skriftligt och innehålla uppgift om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Om företrädesrätt föreligger skall anges att anmälan till arbetsgivaren krävs om arbetstagaren vill utnyttja densamma. Beskedet skall även innehålla uppgift om vad den anställda skall iaktta, om han vill göra gällande att anställningsavtalet skall förklaras gälla tillsvidare eller om han vill yrka skadestånd. **(16 § LAS)**

Den anställda har företrädesrätt till ny anställning från den tidpunkt, då besked enligt ovan lämnades eller skulle ha lämnats om så ej skett, och därefter till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde, om anledning till att han ej fått fortsatt arbete är arbetsbrist. (25 § LAS)

Den anställda har rätt till ledighet med bibehållen lön för att söka arbete. (17 § LAS)

Blankett: Bil 4

PENSION OCH HEL SJUKERSÄTTNING

Avgång med ålderspension och hel sjukersättning (tidigare förtidspension) som inte är tidsbegränsad. (33 § LAS)

Åtgärder

Alderspension

En arbetstagare har enligt anställningsskyddslagen rätt att vara kvar i anställningen till dess han/hon fyller 67 år.

65 år

Pensionsåldern enligt de kollektivavtalade pensionsplanerna är 65 år. Anställningen kan då avslutas genom pensionsavgång. Företaget bör dock inte avsluta en anställning i samband med att arbetstagaren fyller 65 år utan att först ha fått besked av arbetstagaren att denne inte önskar utnyttja rätten att kvarstå i anställningen.

Arbetsgivaren kan därför, i god tid före ingången av den månad då arbetstagaren fyller 65 år, inhämta besked huruvida denne vill avsluta sin anställning eller utnyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han/hon fyller 67 år. Arbetsgivarens begäran om sådant besked kan utformas på följande sätt.

Till NN

Enligt gällande kollektivavtals pensionsplaner uppnår du pensionsålder vid ingången av den månad under vilken du fyller 65 år, alltså vid ingången av månad 20... Du kan då av det skälet sluta din anställning hos oss.

Du har också rätt att vara kvar i din anställning till dess du fyller 67 år.

Vi vill veta om du önskar sluta din anställning vid ingången av månad 20... eller om du vill fortsätta därefter.

Vi vill ha ditt besked före den

67 år

Anställningen upphör utan uppsägning vid utgången av den månad när den anställda fyller 67 år.

Till arbetare ska dock arbetsgivaren lämna *skriftligt besked* enligt 33 § LAS minst en månad i förväg innan han/hon fyller 67 år.

Till tjänstemän behöver arbetsgivaren inte lämna besked enligt 33 § LAS.

Om arbetstagaren kvarstår i en tillsvidare tjänst efter fyllda 67 år gäller en månads ömsesidig uppsägningstid. För uppsägning från arbetsgivarens sida gäller då att den måste vara sakligt grundad. Turordningsreglerna och reglerna om företrädesrätt till återanställning i 22, 23, 25 och 25a §§ LAS gäller inte för anställningen.

Det är möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad anställning med den som har fyllt 67 år.

För tjänstemän som fyllt 67 år gäller att det är möjligt att komma överens om anställningsvillkor som avviker från kollektivavtalet. Reglerna om rätt till sjuklön enligt kollektivavtalet (8.4.5) gäller i dessa fall bara om arbetsgivaren och tjänstemannen träffar avtal om det.

Hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad

Till följd av ett beslut om hel sjukersättning utan tidsgräns får en anställning avslutas utan uppsägning. Anställningen får dock inte avslutas direkt när Försäkringskassan har fattat beslutet om hel sjukersättning utan tidsgräns. Avvakta till dess att tiden för att överklaga beslutet har gått ut dvs. till dess beslutet vunnit laga kraft. Lämna omedelbart därefter skriftligt besked till arbetstagaren om att anställningen ska upphöra till följd av sjukersättningsbeslutet. Anställningen upphör när arbetstagaren har fått del av beskedet från arbetsgivaren.

I de fall då arbetstagare har beviljats hel sjukersättning retroaktivt anses anställningen ha pågått fram till den tidpunkt, då arbetstagaren har tagit del av arbetsgivarens besked om att anställningen avslutats. Rätt till semesterförmåner föreligger följaktligen i normalfallen för denna tid.

BERÄKNING AV ANSTÄLLNINGSTID

Av betydelse bl a för turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, återanställning samt för beräkning av uppsägningstidens längd. **(3 § LAS)**

- ♦ Medräkna all anställningstid (både som arbetare och tjänsteman)

varje dag då anställningsförhållande förelegat, heltid eller deltid

även tid hos annan arbetsgivare, som vid tidpunkten för övergången tillhörde samma koncern samt tid hos tidigare arbetsgivare vid överlåtelse av företag.

UPPSÄGNINGSTIDER

Vid uppsägning **från ARBETSGIVARENS sida** (Livsmedelsavtalet 9.3 Uppsägningstider) gäller:

Arbetare

Anställda **före** 1 januari 1997

<u>Ålder</u>	<u>Uppsägningstid</u>
- 24 år	1 månad
25 - 29 år	2 månader
30 - 34 år	3 månader
35 - 39 år	4 månader
40 - 44 år	5 månader
45 - år	6 månader

Anställda **efter** 1 januari 1997

<u>Sammanlagd anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 2 år	1 månad
minst 2 år men kortare än 4 år	2 månader
minst 4 år men kortare än 6 år	3 månader
minst 6 år men kortare än 8 år	4 månader
minst 8 år men kortare än 10 år	5 månader
minst 10 år	6 månader

Tjänstemän (Allmänna anställningsvillkor – tjänstemän, punkt 11)

Anställda **före** 1 juli 1997

Anställningstid vid företaget	Arbetsgivarens uppsägningstid					
	Tjänstemannen har					
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år
	uppsägningstid i månader					
mindre än 6 mån	1	1	1	1	1	1
fr o m 6 mån till 6 år	1	2	3	4	5	6
fr o m 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6
fr o m 9 år till 12 år	-	3	4	5	6	6
fr o m 12 år	-	3	4	6	6	6

Anställda **efter** 1 juli 1997

<u>Sammanlagd anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 2 år	1 månad
minst 2 år men kortare än 4 år	2 månader
minst 4 år men kortare än 6 år	3 månader
minst 6 år men kortare än 8 år	4 månader
minst 8 år men kortare än 10 år	5 månader
minst 10 år	6 månader

Anm Observera att tjänstemän över 55 år med minst 10 års sammanhängande anställningstid har en med 6 månader förlängd uppsägningstid vid uppsägning pga arbetsbrist.

Vid uppsägning **från ARBETSTAGARENS sida** (Livsmedelsavtalet 9.3) gäller:

Arbetare

En månad

Tjänstemän (Allmänna anställningsvillkor – tjänstemän, punkt 11)

Anställda **före** 1 juli 1997

	Tjänstemännens uppsägningstid			
Anställningstid vid företaget	Tjänstemannen har			
	ej fyllt 25 år	fyllt 25 år	fyllt 30 år	fyllt 35 år
	uppsägningstid i månader			
mindre än 6 mån	1	1	1	1
fr o m 6 mån till 6 år	1	1	2	3
fr o m 6 år	1	2	3	3

Anställda **efter** 1 juli 1997

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
Fr o m 2 år till 6 år	2 månader
Fr o m 6 år	3 månader

Om arbetstagaren kvarstår i tjänst efter uppnådd pensionsålder gäller en månads ömsesidig uppsägningstid.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att annan uppsägningstid skall gälla. Om så sker, får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida ej understiga uppsägningstiderna enligt avtalet eller enligt LAS.

Att iaktta under uppsägningstid från arbetsgivarens sida

Enligt 11 § LAS, Tjänstemannaavtalet 11.2.1 Uppsägningstid och Livsmedelsavtalet 9.3 Uppsägningstider framgår att om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden att löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

Arbetstagaren får ej förflyttas till annan ort, om hans möjligheter att söka ny anställning därigenom ej obetydligt försämras.

Arbetstagaren har rätt till skälig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för besök på arbetsförmedlingen m m. **(14 § LAS)**

Lön skall utges även om anställd inte kan beredas arbete under uppsägningstiden. **(12 § LAS)**

Lönen får ej understiga vad som normalt skulle utgått om arbetstagaren fått behålla sina arbetsuppgifter.

Avräkning får ske från vad arbetstagaren tjänat eller uppenbarligen kunde ha tjänat i annan anställning. **(13 § LAS)**

Observera vid tvist

Anställningen består till dess dom meddelats. Den anställda får ej avstängas från arbete, om ej särskilda skäl föreligger. **(34 § LAS)**

Får semester förläggas till uppsägningstid?

Semester får inte utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid. Om uppsägningstiden kommer att sammanfalla med redan utlagd semesterledighet kan arbetstagaren begära att semesterledigheten i samma mån upphävs. Detta gäller dock endast vid uppsägning från arbetsgivarens sida som ej beror på personliga förhållanden. Längre uppsägningstid än 6 månader skyddas inte. **(14 § SemL)**

AVSKEDANDE

Avskedande tillämpas enbart vid mycket grova förseelser och kan användas vid alla typer av anställningsformer. ”Brottet skall vara av den arten att det ej rimligen bör tålas i något rättsförhållande.” Arbetsgivaren har bevisbördan. Avskedandet får ej enbart grundas på förhållande, som varit känt mer än två månader tillbaka såvida inte arbetsgivarens dröjsmål är ursäktligt eller synnerliga skäl föreligger. Observera arbetsdomstolens mycket stränga krav vid bedömning av om skäl för avskedande föreligger.

Tag alltid kontakt med oss för att få hjälp med bedömningen av frågan om skäl för avskedande föreligger.

Åtgärder

- ♦ Underrätta den berörde minst en vecka i förväg. **(18 § LAS)**
- ♦ Varsla samtidigt den lokala fackliga organisation, som den anställda tillhör. **(30 § LAS)**
- ♦ Lämna arbetstagaren och den fackliga organisationen tillfälle till överläggning. Sådan skall påkallas senast inom en vecka efter det att varsel och underrättelse lämnats.

Obs! Om överläggning begärs får avskedandet ej verkställas förrän överläggningen avslutats. Arbetsgivaren är oförhindrad att avstänga berörd arbetstagare från arbete om det är påkallat av säkerhetsskäl eller liknande.

Vid genomförande av avskedandet

- ♦ Använd vår blankett (avskedande).

Lagen kräver skriftlig form.

Ange grunden för avskedandet om den berörde så önskar. Utelämna aldrig någon omständighet, som ni anser haft betydelse, oavsett hur lång tid som förflutit sedan den inträffat, om den påverkat Er bedömning. Tidsbegränsningen till två månader gäller ej vid upprepade förseelser. **(19 § LAS)**

- ♦ Beskedet skall överlämnas personligen eller om detta ej är skäligt över-sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.
(20 § LAS)

Har brevet ej lösts ut på posten, anses avskedandet ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran.

Observera vid tvist

Anställningen upphör när avskedandet verkställts. **(35 § LAS)**

Arbetstagaren har varken rätt till arbetsplatsen eller rätt till lön under den tid som pågår fram till dess tvisten slutligen avgjorts, om ej domstol förordar annorlunda.

Blankett: Bil 8, 9 och 10.

OLOVLIG FRÅNVARO

Åtgärder som är lämpliga att iaktta om en anställd uteblir under längre tid från arbetet utan att höra av sig. För arbetaravtalet gäller särskilda regler (se nedan).

Det är lämpligt att på olika sätt försöka få kontakt med den som uteblivit samt att ta upp diskussioner med lokal facklig organisation om lämplig åtgärd. Slutligen kan en möjlighet vara att skicka brev med mottagningsbevis av ungefär följande lydelse.

Exempel

Brev 1

Med anledning av Din frånvaro från arbetet fr o m - och alltfjämt, uppmanar vi Dig att snarast meddela företaget orsaken till Din frånvaro. Om vi inte hör av Dig inom dagar från det att Du har fått denna skrivelse, kommer vi att betrakta det som att Du inte längre är anställd vid företaget. Du har, om Du inte hör av Dig, själv avbrutit Din anställning utan att följa uppsägningstiden.

Om den anställde inte hör av sig trots brev 1

Brev 2

Återkommande till vårt brev av den ... får vi härmed meddela, att vi betraktar Din frånvaro som att Du själv har avbrutit anställningen utan att följa uppsägningstiden. Du är alltså inte längre anställd vid företaget.

I förekommande fall:

Innestående lön och semesterersättning kommer att utbetalas till fackföreningen enligt bestämmelse i kollektivavtalet.

Livsmedelsavtalet 9.2 Ej iakttagen uppsägningstid

Arbetstagare, som slutar sin anställning innan uppsägningstiden har gått ut förlorar innestående lön och semesterersättning motsvarande den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits, dock för högst två veckor.

VARNING

I checklistan för uppsägning på grund av personliga förhållanden har angetts att varningar och tillsägelser bör vara dokumenterade. Varningens innehåll, utformning och syfte är av avgörande betydelse för tillåtligheten av att varna en arbetstagare.

Enligt 62 § MBL får annan påföljd än skadestånd ej åläggas en arbetstagare utan stöd i lag och kollektivavtal. Med uttrycket ”annan påföljd” avses i första hand disciplinpåföljd. Skriftlig varning, som enligt lag eller kollektivavtal förekommer som alternativ till t ex suspension eller löneavdrag, utgör en form av disciplinpåföljd. Däremot bör uttrycket påföljd inte anses omfatta sådan varning, som närmast i betydelsen tillsägelse ingår som ett led i arbetsgivarens handläggning av förseelser på arbetsplatsen. När en arbetstagare gör sig skyldig till förseelser i anställningen är det naturligt att arbetsgivaren reagerar genom att påtala förseelsen och eventuellt varnar arbetstagaren för att ytterligare förseelser kan leda till uppsägning.

Våra avtal innehåller inte några regler om disciplinära påföljder. En varning får därför aldrig ha en sådan karaktär. Varningen är således i detta sammanhang endast en upplysning till den ”varnade” om företagets uppfattning i saken. Varningen ska innehålla uppgift om att företaget, om bättring inte sker, kan tvingas överväga uppsägning på grund av personliga skäl.

Exempel på hur man skriftligen kan varna en person är följande:

”Till NN”

Med anledning av att Du upprepade gånger kommit för sent till Ditt arbete och trots tillsägelser inte bättrar Dig, vill vi härmed å det allvarligaste erinra Dig om att Du är skyldig att rätta Dig efter arbetstiderna. Det är inte minst viktigt med hänsyn till att Dina arbetskamrater för sitt arbete är beroende av att Du är på plats.

Om Du trots denna varning inte bättrar Dig kan du komma att sägas upp på grund av personliga skäl.”

Exemplet visar på de tre moment som varningen ska innehålla. En beskrivning av vad som föranlett varningen, en upplysning om företagets uppfattning i frågan samt en erinran om vad en upprepning kan leda till.

Eftersom arbetsgivaren vid en tvist har bevisbördan för att det föreligger saklig grund för en uppsägning, rekommenderar vi starkt att företagen när det är aktuellt med en varning, alltid ser till att den anställde får ta emot en skriftlig varning. Notera dock att arbetsgivaren inte är skyldig att förhandla enligt 11 § MBL innan han utdelar en varning eller tillsägelse.

Slutligen bör påpekas att arbetsgivaren inte bör införa rutiner och system t ex särskilda blanketter vid varningar eller tillrättavisningar. Företaget bör istället variera sig efter stundens krav. Att utdela en varning får enligt Arbetsdomstolens praxis inte ha annan innebörd än att upplysa vederbörande om att arbetstagens handlande inte accepteras och vad som kan inträffa om bättring inte sker, dvs något bestraffningssyfte får inte föreligga.

PERMITTERING

(endast arbetare)

Permittering föreligger när en arbetsgivare ”utan att anställning upphör, på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagare något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet.” Numera erhåller en arbetsgivare inte någon ersättning vid permittering och permittering används därför i princip inte på den svenska arbetsmarknaden även om det fortfarande är en möjlig åtgärd.

Förhandlingsskyldighet

Förhandla om åtgärdens nödvändighet och omfattning med berörd lokal facklig organisation.

Permittering får endast tillgripas om det föreligger objektivt godtagbara skäl för åtgärden.

Orsaken till permitteringen skall vara av tillfällig art. Det innebär att permittering inte kan ske om arbetsbristen kan väntas pågå under längre tid eller om arbetarna inte kan erbjudas fortsatt arbete efter permitteringen. I sådana fall anses i stället uppsägning vara den riktiga åtgärden.

Varsel till Arbetsförmedlingen

Om fem eller flera arbetstagare berörs

Alt I

Lämna varsel till Arbetsförmedlingen minst en månad före permitteringen eller så snart det kan ske. - Rekvirera blankett från länsarbetsnämnden.

Alt II

Underrätta Arbetsförmedlingen skriftligen senast vid tidpunkt för varsel enligt alt I att förhandling enligt 11 § MBL påkallats eller kommer att påkallas.

Permitteringens längd och förläggning

Permittering kan avse en sammanhängande tid, enstaka dagar t ex i form av korttidsvecka (intermittent) eller en kombination av sammanhängande och intermittent permittering. Permitteringstiden räknas i hela arbetsdagar.

Inga turordningsregler

Några turordningsregler behöver inte iakttas.

Permitteringslön

Arbetsgivaren betalar permitteringslön (= utgående lön) för den tid som permitteringen omfattar.

Det finns fyra undantagssituationer, då permitteringslön inte skall utges nämligen då permitteringen föranleds av:

- a) Arbetstagarens eget vållande.
- b) Olovlig konflikt inom LOs område.
- c) Offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Numera erhåller en arbetsgivare inte någon ersättning vid permittering.

SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER VID ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE

	MBL	Skriftlig varsel ELLER skriftlig underrättelse till arbetsförmedlingen	Underrättelse	Skriftligt besked	Varsel till klubb eller avdelning	Överlägg- ning
Uppsägn pga personliga förhållanden	Nej	Nej	2 veckor i förväg	1-6 månader	2 veckor i förväg	Ja
Avskedande	Nej	Nej	1 vecka i förväg	tidigast efter 1 vecka	1 vecka i förväg	Ja
Uppsägning pga arbetsbrist	Ja	Ja, om minst 5 berörs 2-6 månader	Nej	1-6 månader	Nej	Nej
Permittering	Ja	Ja, om minst 5 berörs 1 månad	Nej	Nej	Nej	Nej
Avgång med pension	Nej	Nej	Nej	1 månad i förväg	Nej	Nej
Tidsbegränsade anställningar x)	Nej	Nej	Nej	1 månad före anst upphör	Samtidigt med beskedet	Ja
Provanställning <i>tjänstemän xx)</i>	Nej	Nej	Nej	1 månad	Nej	Nej

x) Förutsättes att arbetstagaren när anställningen upphör varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste tre åren.

xx) Gäller provanställningsavslutande innan den avtalade prøvotiden gått till ända. Vid upphörande vid prøvotidens utgång är det lämpligt att arbetsgivaren underrättar arbetstagaren i god tid, minst två veckor, innan.

Blankett - varsel/underrättelse: Bil 9-10

BILAGOR

