

ANSTÄLLNING FÖR VISS TID

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.

Obs! Nya lagregler om vilken information arbetsgivaren ska lämna börjar gälla den **29 juni 2022**. Använd inte denna mall efter det datumet då du som arbetsgivare ska lämna mer information. Ny mall kommer att gå att ladda ner på Företagarnas webbplats i god tid.

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, allmän visstidsanställning och när arbetstagaren fyllt 67 år) 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. En arbetsgivare som ingått ett muntligt avtal om anställning som inte är kortare än tre veckor med en arbetstagare ska senast en månad efter arbetstagaren börjat anställningen lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen. Vi rekommenderar er att alltid lämna ett skriftligt anställningsavtal oavsett hur lång anställningen är avtalad att bestå, inte minst ur bevis-synpunkt.

Vår blankett för anställningsavtal 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 själva bilagan i anställningsavtalet.

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 formaliareglerna 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 anställde 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 VISSTIDANSTÄLLNING

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.

SÄRSKILD BEGRÄNSNINGSREGEL VID ALLMÄN VISSTID OCH ANDRA TIDSBEGRENSADE 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, säsonganställd 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 anställde 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

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

ARBETSGIVARE

Organisationsnummer	Namn	Telefon
Adress	Postnr, Postadress	Telefax

ARBETSTAGARE

Namn	Personnummer	
Adress	Postnr, Postadress	Telefon

BEFATTNING/YRKESTITEL M.M.

Befattningsbenämning/Yrkestitel	Kostnadsställe/Placeringsort	Anställnings nr
---------------------------------	------------------------------	-----------------

ARBETSTID

<input type="checkbox"/> Heltid	<input type="checkbox"/> Deltid	Antal timmar/vecka
---------------------------------	---------------------------------	--------------------

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNINGSFORM

<input type="checkbox"/> Vikariatanställning (ordinarie arbetstagares namn)	fr o m	dock längst t o m
<input type="checkbox"/> Säsong	fr o m	dock längst t o m
<input type="checkbox"/> Allmän visstidsanställning	fr o m	dock längst t o m

LÖNEFÖRMÅNER

Lön, kr	per					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	månad	<input type="checkbox"/>	vecka	<input type="checkbox"/>	timme

SEMESTER

<input type="checkbox"/> Enligt semesterlagen	<input type="checkbox"/> Enligt nedanstående kollektivavtal	<input type="checkbox"/> Enligt särskild överenskommelse
---	---	--

Särskild överenskommelse om semester

ÖVRIGA FÖRMÅNER OCH ÖVERENSKOMMELSER

KOLLEKTIVAVTAL

<input type="checkbox"/> Arbetsgivaren har inte kollektivavtal	<input type="checkbox"/> Arbetsgivaren tillämpar kollektivavtalet mellan:
--	---

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

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

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

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

UNDERSKRIFTER

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