

PROVANSTÄLLNING

Blanketten används när du vill inleda en tillsvidareanställning med en provperiod. I komplicerade situationer kan du som arbetsgivare behöva reglera mer i anställningsavtalet och då är det lämpligt att kontakta en expert. 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 kollektivavtalets regler. I kollektivavtal är det möjligt att avtala om regler som är mindre förmånliga för arbetstagare än lagens.

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.

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 anställde 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 anställde 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.

PROVANSTÄLLNING

En provanställning är en anställning med en provtid, högst sex månader, som därefter övergår i en tillsvidareanställning. Anställningsformen kan användas när det finns ett behov för arbetsgivaren att pröva arbetstagaren i befattningen. I kollektivavtal kan finnas avvikande regler för provanställning t.ex. för provtidens längd och tid för avbrytande.

AVBRYTANDET

Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan ge besked om att anställning under provtiden ska avbrytas eller att den efter provtiden inte ska gå över i en tillsvidareanställning. Om arbetsgivaren vill lämna ett besked om att provanställning ska avbrytas eller inte övergå i en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren minst två veckor i förväg.

Är arbetstagaren medlem i en fackförening ska även den informeras samtidigt. Ett sådant besked bör vara skriftligt. Arbetsgivaren måste till skillnad mot uppsägning från en tillsvidareanställning inte ha någon saklig grund för avbrytande.

ÖVERLÄGGNING

Arbetstagaren och fackföreningen har rätt att överlägga med arbetsgivaren om saken. Men arbetsgivaren behöver inte lämna någon särskild motivering till beskedet.

ANSTÄLLNINGSAVTAL PROVANSTÄLLNING

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 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

Regler för skiftbyte

Arbetstiden förläggs enligt schema d.v.s. olika klockslag och dagar

ANSTÄLLNINGSFORM

Tidsbegränsad anställning fr o m dock längst t o m

Provanställning

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 mertidsersättning och övertidsersättning gäller följande

Arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgift enligt vad som gäller vid var tid gällande 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:

AVBRYTANDETID FÖR PROVANSTÄLLD OCH UPPSÄGNINGSTID FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLD

Enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd Enligt tillämpligt kollektivavtal Enligt följande överenskommelse:

ÖVRIGA ÖVERENSKOMMELSER**ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR**

Detta avtal har upprättats i två exemplar där parterna tagit var sitt. Om provanställningen inte avbrutits före provotidens utgång övergår den i en tillsvidareanställning.

Den anställde förbinder sig att följa vad som, i förekommande fall, anges i företagets personalhandbok, policies 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.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid avbrytande av provanställning och uppsägning av tillsvidareanställning följa de regler som finns för avbrytande respektive uppsägning enligt lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

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