

CHECKLISTA

FÖR ANSTÄLLNINGS INGÅENDE
OCH AVSLUTANDE



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

The Swedish Food Federation

LÄS DETTA FÖRST

Att ingå och avsluta en anställning – komplexa regler

När ett anställningsavtal ingås eller avslutas uppkommer en mängd arbetsrättsliga förpliktelser, och därmed också ett stort ansvar för dig som arbetsgivare. Reglerna om anställnings ingående och upphörande är många och svåröverskådliga, samt skadeståndssanktionerade. Det är därför viktigt att arbetsgivaren noggrant följer de regler som gäller i varje situation.

Du kan använda checklisten som hjälpmedel för att följa de formella reglerna. Checklisten bygger i huvudsak på de regler som följer av lagen om anställningsskydd. Därtill finns ytterligare regler som skall beaktas i lagen om medbestämmande, lagen om anställningsfrämjande åtgärder samt i kollektivavtalen.

Kontakta gärna oss på Livsmedelsföretagen!

Checklisten 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.

Arbetsgivarrådgivningen

Telefon: 08-762 65 50

Mail: radgivning@li.se

VID ANSTÄLLNING	5
Anställning av utländska medborgare	11
Anställning av minderåriga	12
ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	13
Uppsägning - Arbetsbrist	14
Uppsägning - Personliga Förhållanden	17
TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR	19
PENSION OCH HEL SJUKERSÄTTNING	22
BERÄKNING AV ANSTÄLLNINGSTID	24
UPPSÄGNINGSTIDERN	25
AVSKEDANDE	29
Olovlig Frånvaro	31
Varning	32
PERMITTERING	34
SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER	36
VID ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	

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 bland annat för olika möjligheter 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: Bilaga 1

Tillsvidareanställning

Enligt avtalet [2.1 Anställning tillsvidare] är anställning tillsvidare [fast anställning] huvudregel om inget annat överenskommits.

Tidsbegränsad anställning

Tjänstemannaavtalet reglerar tillfullo de tidsbegränsade anställningarna. Alltså gäller inte LAS regler. 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 en 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 oprovade 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 hen 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. När provotiden 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 provanställnings-tiden 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 komma överens 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 det 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 anställ- de fyller 67 år vill omvandla en tidigare tillsvidareanställning till en tids- begränsad anställning. Vidare kan anställningsformen användas vid ny- anställning 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 treårs-period. Anställningen får inte vara kortare än en månad. En arbets-givare får ha högst fem anställda med överenskommen visstids- anställning vid en och samma tidpunkt. Med arbetsgivare avses hela den juridiska personen.

Arbetsavtal

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 ingått 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 om tidsbegränsad anställning. Inget fackligt godkännande behövs. 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 Livsmedelsarbetareförbundets 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 arbetsgivaren, före längre visstidställningar, noga överväger om det är en person som passar för arbetet. [För ytterligare information om företrädesrätt, se sidan 19].

Blankett: Bilaga 2

Övriga avtalsområden

Se särskilt varje avtal och kontakta vid behov respektive avtalsansvarig.

För avtal med Handelsanställdas förbund och Hotell- och Restaurang- facket, se respektive avtal och blankett.

Blankett: Bilaga 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 uppehålls- tillstånd 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.

Före det kalenderår då en minderårig fyller 16 år, samt innan den minderåriga har fullgjort sin skolplikt, får den inte anlitas till eller utföra arbete som arbetstagare.

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 en 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**.

Ta alltid kontakt med oss på Livsmedelsföretagen 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 tex 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 före 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 arbets-givaren 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

Alternativ 1

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

Alternativ 2

Underrätta Arbetsförmedlingen skriftligen senast vid tidpunkt för varsel enligt alternativ 1 att förhandling enligt 11 § MBL påkallats eller kommer att påkallas.

Lämna motparten kopia av de varsel som lämnats till Arbetsförmedlingen.

Om arbetsgivaren underrättat eller varsla Arbetsförmedlingen för sent kan arbetsgivaren 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 pga 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 hen 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: Bilaga 6

UPPSÄGNING - PERSONLIGA FÖRHÅLLANDEN

Föreligger saklig grund? Omplaceringsmöjligheten skall undersökas. För- handla 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 på Livsmedelsföretagen 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 anställde 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 pga 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.

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, d.v.s. 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: Bilaga 7 och 9

TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Tidsbegränsade anställningar upphör när den avtalade tiden gått till ända eller arbetet har slutförts. Under den avtalade tiden kan anställningen normalt ej 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. Enligt tjänstemannaavtalet gäller vidare att tidsbegränsad anställning som träffats enligt kapitel 2.2, punkterna 1 och 3-6, kan avbrytas i förtid genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse om det.

Anställningen upphör då en månad efter att någon av parterna skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

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?

Tidigare anställda har företrädesrätt till ny anställning 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 upp- hörde.

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 avvikelse önskas från lagens turordningsregler.

Se sammanfattning av åtgärder vid anställnings upphörande.

Blanketter: Bilaga 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 hen inte kan få fortsatt anställning i samband med att hens 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 hens 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 företrädesrätten. Beskedet skall även innehålla uppgift om vad den anställda skall iaktta, om hen vill göra gällande att anställningsavtalet skall förklaras gälla tillsvidare eller om hen 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 hen ej fått fortsatt arbete är arbetsbrist. **[25 § LAS]**

Den anställda har rätt till ledighet med bibehållen lön för att söka arbete. **[17 § LAS]**

Blankett: Bilaga 4

PENSION OCH HEL SJUKERSÄTTNING

Avgång med ålderspension (32a - 33 §§ LAS) och hel sjukersättning (tidigare förtidspension) som inte är tidsbegränsad (4a § LAS).

Ålderspension

En arbetstagare har enligt anställningsskyddslagen rätt att vara kvar i anställningen till utgången av den månad hen fyller 68 år (från och med 1 januari 2023 höjs åldern till 69 år), den s.k. LAS-åldern.

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 inhämtat besked av arbetstagare att hen inte önskar nyttja rätten att kvarstå i anställningen.

Arbetsgivaren kan därför, i god tid före ingången av den månad då arbetstagaren fyller 65 år, inhämta besked huruvida arbetstagaren vill avsluta sin anställning eller nyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad hen fyller 68 år (respektive 69 år från och med 1 januari 2023). 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 68 år.

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

Vi vill ha ditt besked före den.....

68 år (respektive 69 år från den 1 januari 2023)

Arbetare

När den anställda har uppnått 68 år (respektive 69 år från 2023), d.v.s. den s.k. LAS-åldern, kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren utan krav på saklig grund. Uppsägningsförfarandet är förenklat.

Uppsägningsbeskedet behöver inte innehålla information om ogiltigförklaring eller skadestånd med anledning av uppsägningen eller om företrädesrätt till återanställning. Arbetsgivaren behöver inte heller uppge grunden för uppsägningen.

(33§ LAS)

Arbetsgivaren har ingen förhandlingsskyldighet inför uppsägning vid uppnådd LAS-ålder. Istället ska arbetsgivaren, om inte förhandling enligt **11-14§§ MBL** ändå har hållits i frågan, underrätta arbetstagaren och, om arbetstagaren är fackligt ansluten, varsla den lokala arbetstagarorganisationen om arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren innan uppsägningen verkställs. **(33a§ LAS)**

Tjänstemän

I vårt kollektivavtal för tjänstemän har vi specifika regler för anställningens upphörande vid uppnådd LAS-ålder (68 år, respektive 69 år från 1 januari 2023). Vill arbetsgivaren eller tjänstemannen avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad tjänstemannen uppnått LAS-åldern eller vid senare tidpunkt, ska arbetsgivaren eller tjänstemannen lämna underrättelse om detta minst en månad i förväg. Anställningen avslutas då en månad efter att underrättelsen lämnats, dock tidigast vid utgången av den månad då tjänstemannen uppnår LAS-åldern. Reglerna om varsel till lokal arbetstagarorganisation, överläggning eller förhandling i 33a § LAS tillämpas inte på tjänstemannaområdet.

För tjänstemän som uppnått LAS-åldern gäller rätten till sjuklön från dag 15 endast om arbetsgivaren och tjänstemannen avtalat om detta (punkt 8.4.5 tjänstemannaavtalet). För tjänstemän som uppnått LAS-åldern gäller även att det är möjligt att komma överens om anställningsvillkor som avviker från kollektivavtalet (punkt 1.3 tjänstemannaavtalet).

Ändringar i anställningsskydd vid uppnådd LAS-ålder

När en arbetstagare uppnått LAS-åldern ändras anställningsskyddet enligt följande:

- Arbetstagaren har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad (33 b § LAS och 11.3.3 tjänstemannaavtalet)
- Arbetstagaren har inte företrädesrätt i turordningshänseende eller företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad (33 b § LAS)
- Arbetstagaren kan normalt inte ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande

Hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad (4a § LAS)

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, d.v.s. till dess beslutet vunnit lagakraft. 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 så 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 avslutas. 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 <i>före</i> 1 januari 1997		Anställda <i>efter</i> 1 januari 1997	
Ålder	Uppsägningstid	Sammanlagd anställningstid	Uppsägningstid
- 24 år	1 månad	kortare än 2 år	1 månad
25 - 29 år	2 månader	minst 2 år men kortare än 4 år	2 månader
30 - 34 år	3 månader	minst 4 år men kortare än 6 år	3 månader
35 - 39 år	4 månader	minst 6 år men kortare än 8 år	4 månader
40 - 44 år	5 månader	minst 8 år men kortare än 10 år	5 månader
45 - år	6 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

Sammanlagd anställningstid	Uppsägningstid
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 p.g.a. arbetsbrist.

Vid uppsägning **från ARBETSTAGARENS sida** [Livsmedelsavtalet 9.3] gäller:

Arbetare

En månad

Anställda före 1 juli 1997

	Tjänstemännens uppsägningstid			
Anställningstid vid företaget	Tjänstemannen härej fyllt fyllt fyllt fyllt 25år 25år 30 år 35 år			
	uppsägningstid i månader			
mindre än 6 mån	1	1	1	1
from 6 mån till 6 år	1	1	2	3
from 6 år	1	2	3	3

Anställda efter 1 juli 1997

Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid
Mindre än 2 år	1 månad
From 2 år till 6år	2 månader
From 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. Alternativt när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

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

Arbetstagaren har rätt till skälig ledighet med bibehållna anställnings- förmåner 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 av- stängas 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 kända 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 på Livsmedelsföretagen 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 du anser haft betydelse, oavsett hur lång tid som förflutit sedan den inträffat, om den påverkat din bedömning. Tidsbegränsningen till två månader gäller ej vid upprepade förseelser. **119 § LAS)**

- Beskedet skall överlämnas personligen eller, om detta ej är skäligt, översändas 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: Bilaga 8, 9 och 10.

OLOVLIG FRÅNVARO

Det finns flera 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 alltjämt, 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 anställda 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.

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 varning 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 en 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 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 såldes 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 arbetsgivaren, 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 arbetsgivaren 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 arbetstagarens handlande inte accepteras och vad som kan inträffa om bättring inte sker, d.v.s. 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 hens 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

Alternativ 1

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

Alternativ 2

Underrätta Arbetsförmedlingen skriftligen senast vid tidpunkt för varsel enligt alternativ 1 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 myndighetsbeslut 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 arbetsförmedling en	Underrättelse	Skriftligt besked	Varsel till klubb eller avdelning	Överlägg- ning
Uppsägn pga personliga förhållanden	Nej	Nej	2 veckor i förväg	Tidigast efter 2 veckor	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: Bilaga 9-10

BILAGOR

ANSTÄLLNINGSAVTAL - TJÄNSTEMÄN

Bilaga 1



☐ Nyanställning ☐ Ändring ☐ Bekräftelse av gällande arbetsvillkor

ARBETSGIVARE

Företag och arbetsplats
Företagets postadress
Telefon

TJÄNSTEMÄN

Namn	Personnummer
Postadress	
Befattning/Titel/Arbetsuppgifter	Telefon

ANSTÄLLNINGSFORM

- ☐ Tillsvidaranställning med tillträde Uppsägningstid enligt kollektivavtal
- ☐ Provanställning (högst 6 mån) fr o m t o m
- Tidsbegränsad anställning utöver provanställning**
- ☐ Praktikantanställning fr o m t o m
- ☐ För tillfälligt arbetstopp fr o m dock längst t o m
- ☐ Överenskommen visstidsanställning (högst 12 mån)
fr o m dock längst t o m
- ☐ För viss tid/säsong/visst arbete/ferier/pensionär
fr o m tills dess säsongen eller arbetet är slut, dock längst t o m
- ☐ Vikariatsanställning under frånvaro pga
fr o m dock längst t o m
- ☐ Anställningen kan sägas upp i förtid av båda parter

Upplysning: För avbrytande i förtid av tidsbegränsad anställning samt avbrytande av provanställning gäller reglerna i kollektivavtalets punkt 2.2.1 respektive 11.3.2.

ARBETSTID

☐ Heltid
☐ Deltid
I genomsnitt timmar per helgfri vecka

LÖNEFÖRMÅNER

Fast lön om kr/mån/tim som utbetalas månadsvis
☐ Den överenskomna lönen gäller oberoende av de lönehöjningar som följer av års avtal
Andra löneförmåner enligt skriftlig information:

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Anställningen omfattas av kollektivavtal mellan Livsmedelsföretagen och Unionen / Sveriges Ingenjörer / Ledarna / samt företagets övriga regler.			
Antal semesterdagar dagar	Övertidskompensation ☐ Ja ☐ Nej	Resttidsersättning ☐ Ja ☐ Nej	Undantagen från arbetstidsavtalet §§2-4 ☐ Ja ☐ Nej
Under innevarande semesterår önskar den anställde erhålla obetalda semesterdagar			

(Arbetsgivarens underskrift)

(Tjänstemannens underskrift)

(Ort)

(Datum)

1

Företag

Adress

Arbetsplats

Tel. nr

Organisationsnummer

LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation

LIVSMEDELS ARBETAREFÖRBUNDET

ANSTÄLLNINGSAVTAL

PERSONUPPGIFTER

Namn	Anställningsnr
Adress	Personnr
	Telefonnr

ANSTÄLLNING

2

3

Arbets tid	☐ Heltid ☐ Deltid	Yrkesbenämning	Timmar/dag eller vecka
Anställningsform	☐ Tillsvidareanställning fr o m Tillträdesdag		
	☐ Tidsbegränsad anställning		
	☐ För viss tid *) fr o m t o m		
	☐ Vikariat för fr o m (Ordinarie arbetstagares namn) och upphör vid dennes återinträde i tjänst, dock längst t o m		

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

4

5

Avtalsbestäm- melser	För arbetstagaren gäller avtal mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet
Lön m m	Begynnelönn..... Löneutbetalning.....
Överenskom- melse om semester, andra löneför- måner m m	Under innehavande semesterår önskar den anställde ta ut obetalda semesterdagar Under det därpå följande semesteråret önskar den anställde ta ut obetalda semesterdagar

(Ort och datum)

(Ort och datum)

(Företagets underskrift)

(Den anställdes underskrift)

*) 6

Överenskommels om tidsbegränsad anställning överstigande sammanlagt 18 månader

(Ort och datum)

(Den fackliga organisationens underskrift)

ANVISNINGAR - UPPLYSNINGAR - ANSTÄLLNINGSAVTAL

- 1 Här anges företagets namn, adress, arbetsplats och telefonnummer samt organisationsnummer.
- 2 Här anges arbetstagarens arbetsuppgifter eller yrkesbenämning som t ex livsmedelsarbetare samt antalet timmar per dag eller vecka oavsett anställningsform.
- 3 Det finns två olika huvudtyper av anställningar:
 - **Tillsvidareanställning**
 - **Tidsbegränsad anställning**

(Säsongsanställning kan förekomma enligt övergångsregel i Livsmedelsavtalet 2.3 Anmärkning.)

Vid **tillsvidareanställning** gäller följande uppsägningstider:

Arbetsgivarens uppsägning

Sammanlagd anställningstid

kortare än två år

minst två år men kortare än fyra år

minst fyra år men kortare än sex år

minst sex år men kortare än åtta år

minst åtta år men kortare än tio år

minst tio år

Uppsägningstid

en månad

två månader

tre månader

fyra månader

fem månader

sex månader

Arbetstagarens uppsägning

Uppsägningstid

en månad oavsett anställningstid

De tidsbegränsade anställningsformerna är:

- **Viss tid**
- **Vikariat**

Den lokala fackliga organisationen ska erhålla en kopia av ett anställningsbevis om anställningstiden överstiger en månad. En kopia av denna blankett kan användas.

Viss tid - Arbetsgivaren får träffa avtal med en arbetstagare om att anställningen ska vara tidsbegränsad. Ett sådant avtal får omfatta sammanlagt högst 18 månader för en och samma arbetstagare. Arbetsgivaren behöver inte ange något skäl till varför anställningen ska vara tidsbegränsad.

Vikariat måste knytas till viss ledig arbetstagares anställning eller till bestämd ledig befattning. Vid längre vikariat då osäkerhet råder om när ordinarie arbetstagare återkommer, kan det vara lämpligt att ange en längsta tid för vikariatet "dock längst t o m". Under en semesterperiod gäller också som huvudregel att vikariatet knyts till viss semesterledig arbetstagares anställning eller bestämd ledig befattning. Emellertid kan förhållandena ibland vara sådana, att det inte går att knyta vikariatet till vissa personer eller befattningar, utan enbart till viss avdelning eller dylikt.

Vid tidsbegränsad anställning gäller följande uppsägningstid: Vid tidsbegränsade anställningar som avbryts i förtid gäller en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar, om någon annan överenskommelse inte finns. För ett sådant avbrott ska det finnas saklig grund.

- 4 Här anges begynnelselönen samt hur ofta lönen ska betalas ut.
- 5 Här anges hur många obetalda semesterdagar arbetstagaren önskar ta ut under innevarande och kommande semesterår. Observera att arbetstagaren fritt ska få välja om han önskar ta ut obetald semester eller inte. Semester utgår vid fullt intjänande med 25 betalda dagar.

Även andra överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan regleras här, såsom uppsägningstid etc.

- 6 Visstidsanställning överstigande sammanlagt 18 månader kräver lokal överenskommelse. Anteckning kan ske här eller dokumenteras på annat sätt.

1 Företag

Adress

Tel. nr

Arbetsplats

Organisationsnummer



LIVSMEDELSFÖRETAGEN
The Swedish Food Federation



ANSTÄLLNINGSBEKRÄFTELSE Arbetare

PERSONUPPGIFTER	Anställningsnr
	Personnr
	Telefonnr

ANSTÄLLNING

2 Befattning och huvudsakliga arbetsuppgifter

Arbetstid	☐ Heltid ☐ Deltid	Timmar/dag eller vecka
3 Anställningsform	☐ Tillsvidareanställning	fr o m Tillträdesdag
	Tidsbegränsad anställning	
	☐ Allmän visstidsanställning	fr o m t o m
	☐ Säsongsarbete	fr o m
	☐ Vikariat för (Ordinarie arbetstagares namn)	fr o m och upphör vid dennes återinträde i tjänst, dock längst t o m
	☐ Efter fyllda 67 år	fr o m t o m
☐ Provanställning	fr o m t o m	

ANSTÄLLNINGSVILLKOR

4 Avtalsbestäm-
melser För arbetstagaren gäller avtal mellan **Livsmedelsföretagen** och.....
avseende

5 Lön m m Begynnelselön..... Löneutbetalning.....

6 Överenskom-
melse om
semester,
andra löneför-
måner m m Under innehavande semesterår önskar den anställde ta ut obetalda semesterdagar
Under det därpå följande semesteråret önskar den anställde ta ut obetalda semesterdagar

(Ört och datum)

(Ört och datum)

(Företagets underskrift)

(Den anställdes underskrift)

ANVISNINGAR - UPPLYSNINGAR - ANSTÄLLNINGSBEKRÄFTELSE Arbetare

- 1 Här anges företagets namn, adress och arbetsplats och telefonnummer.
- 2 Här anges arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter och yrkesbenämning som t ex livsmedelsarbetare samt antalet timmar per dag eller vecka oavsett anställningsform.
- 3 Det finns två olika huvudtyper av anställningar:
 - **Tillsvidareanställning**
 - **Tidsbegränsad anställning**

Vid **tillsvidareanställning** gäller följande uppsägningstider:

Arbetsgivarens uppsägning

Sammanlagd anställningstid

kortare än två år

minst två år men kortare än fyra år

minst fyra år men kortare än sex år

minst sex år men kortare än åtta år

minst åtta år men kortare än tio år

minst tio år

Uppsägningstid

en månad

två månader

tre månader

fyra månader

fem månader

sex månader

Arbetstagarens uppsägning

Uppsägningstid

en månad oavsett anställningstid

De **tidsbegränsade** anställningsformerna är:

1. Allmän visstidsanställning
2. Viss säsong
3. Vikariat
4. Efter fyllda 67 år
5. Provanställning

Anställningsformerna kräver inte något godkännande av den lokala fackliga organisationen. Däremot ska den lokala fackliga organisationen underrättas om anställningsavtalet om anställningstiden överstiger en månad. Underrättelsen behöver inte vara skriftlig, men vi rekommenderar att en kopia av denna blankett används som underrättelse.

Anställningsformen 1 får användas utan att arbetsgivaren behöver ange något skäl till varför anställningen ska vara tidsbegränsad. En allmän visstidsanställning kan inte föregås av en provanställning. En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning om en arbetstagare har haft allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Anställningsformen 2 kan endast användas för säsongarbete.

Anställningsformen 3 måste knytas till viss ledig arbetares anställning eller till bestämd ledig befattning. Vid längre vikariat, då osäkerhet råder om när ordinarie arbetare återkommer, kan det vara lämpligt att ange en längsta tid för vikariatet – "dock längst t o m". Under en semesterperiod gäller också som huvudregel att vikariatet knyts till viss semesterledig arbetares anställning eller bestämd ledig befattning. Emellertid kan förhållandena ibland vara sådana, att det inte går att knyta vikariatet till vissa personer eller befattningar, utan enbart till viss avdelning eller dylikt. Den arbetstagare som har varit anställd som vikarie hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod får automatiskt en tillsvidareanställning.

Anställningsformen 4 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.

Anställningsformen 5 Anställning på prov får ske enligt vad som anges i resp kollektivavtal.

- 4 Här anges tillämpligt kollektivavtal.
- 5 Här anges begynnelselönen samt hur ofta lönen ska betalas ut.
- 6 Här anges hur många obetalda semesterdagar den anställda önskar ta ut under innevarande och kommande semesterår. Observera att den anställda fritt ska få välja om han önskar ta ut obetald semester eller inte. Semester utgår vid fullt intjänande med 25 betalda dagar.

Även andra överenskommelser mellan arbetsgivaren och den anställda kan regleras här, såsom uppsägningstid etc. Notera även att för tidsbegränsade anställningar med undantag för provanställning gäller enligt vissa kollektivavtal en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar om anställningen ska avbrytas innan den avtalade tiden gått till ända.

BESKED OM ATT TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING SKA UPPHÖRA

Utskriftsdatum

Arbetsgivarens namn

Kontaktperson och telefon

Arbetstagarens namn och adress

Arbetstagarens personnummer (ÅÅMMDD-XXXX)

Sista anställningsdag

Härmed erhåller ni besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att förnyas.

☐ Ni har företrädesrätt till ny anställning från dagens datum och till dess nio månader förflutit från det att anställningen upphörde, om ni gör anspråk på det.

☐ Ni har inte företrädesrätt till ny anställning.

Anser ni att anställningen tidsbegränsats på ett felaktigt sätt ska ni underrätta kontaktpersonen om detta inom en månad efter anställningens utgång.

Om ni avser att yrka skadestånd för felaktig tidsbegränsad anställning ska ni underrätta kontaktpersonen om detta inom fyra månader efter det att er anställning upphörde.

Har er fackliga organisation begärt förhandling inom en månadsperiod ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutats.

Har er fackförening begärt förhandling inom fyramånadersperioden ska talan väckas senast fyra månader efter det att förhandlingen avslutats.

Om förhandling inte ägt rum ska talan väckas inom en månad och två veckor efter det att er anställning upphörde.

Om förhandling inte ägt rum ska talan väckas senast åtta månader efter det att er anställning upphörde.

Om ovanstående inte iakttas förlorar ni rätten att föra ogiltighetstalan eller kräva skadestånd.

(Datum)

(Arbetsgivarens underskrift)

Jag har tagit emot detta besked:

(Datum)

(Arbetstagarens underskrift)

Jag gör härmed anspråk på företrädesrätt till ny anställning:

(Datum)

(Arbetstagarens underskrift)

BESKED OM ATT PROVANSTÄLLNINGEN UPPHÖR

Bilaga 5



Utskriftsdatum

Arbetsgivarens namn

Kontaktperson och telefon

Arbetstagarens namn och adress

Arbetstagarens personnummer (ÅMMDD-XXXX)

Härmed erhåller ni besked om:

☐ att er provanställning upphör den

(Datum)

(Arbetsgivarens underskrift)

Jag har tagit emot detta besked:

(Datum)

(Arbetstagarens underskrift)

Besked om: UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST

Företag:

Adress:

Handläggare:

Den anställdes namn		Personnummer
Adress		Anställningsnummer
Uppsägningsdatum	Uppsägningstid	Sista anställningsdag

FÖRETRÄDESRÄTT

- ☐ Med beaktande av reglerna i 25 § lagen om anställningsskydd och/eller gällande kollektivavtal kan du under uppsägningstiden och inom nio månader från det din anställning upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Företrädesrätt föreligger inte förrän du inom nämnda tid anmält anspråk härom till arbetsgivaren.
- ☐ Du har inte företrädesrätt till ny anställning.

OGILTIGTALAN

Vill du yrka ogiltigförklaring av uppsägningen ska du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast två veckor efter mottagandet av detta besked. (Om besked sänts med rekommenderat brev anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten. Uppsägning under semester anses ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphör.) Har inom underrättelsetiden förhandling påkallats enligt MBL eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska du väcka talan inom två veckor efter det att underrättelsetiden gick ut. Om detta inte iakttas har du förlorat din talan.

SKADESTÅND M.M.

Vill du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk grundat på LAS ska arbetsgivaren underrättas inom fyra månader från uppsägningen eller den tidpunkt då fordringen förföll till betalning. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt MBL eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska du väcka talan inom fyra månader efter det att underrättelsetiden gick ut. Om detta inte iakttas har du förlorat din talan.

Observera!

För arbetare som omfattas av förbundsavtal om omställningsförsäkring gäller dessutom följande. Om arbetaren omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för att underrätta arbetsgivaren om en ogiltigförklaring av en uppsägning eller om ett krav på skadestånd m m en vecka i stället för de tidsfrister som återges ovan under rubrikerna OGILTIGTALAN respektive SKADESTÅND. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Tiden kan dock aldrig bli längre än den som anges ovan. Har arbetstagaren försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

Ovanstående besked om uppsägning mottaget:

(Ort och datum)

(Ort och datum)

(Företagets underskrift)

(Den anställdes underskrift)

Anvisningar

Om du står inför att säga upp någon, beakta följande:

- Bedömningen av uppsägningsfrågor kan vara svår att göra. Kontakta gärna Livsmedelsföretagen(Li).
- Omplacering ska alltid övervägas vid uppsägning.
- Bevisbördan åvilar arbetsgivaren. Det betyder att arbetsgivaren ska kunna visa att saklig grund föreligger.
- Ogiltigförklaring och skadestånd kan bli följden av felaktiga beslut.
- Ta alltid en kopia på blanketten.

Kontakta gärna Livsmedelsföretagen(Li):

Stockholm 08-762 65 50

Malmö 040-35 25 00

Besked om: UPPSÄGNING PÅ GRUND AV PERSONLIGA FÖRHÅLLANDEN

Företag:

Adress:

Handläggare:

Den anställdes namn		Personnummer
Adress		Anställningsnummer
Uppsägningsdatum	Uppsägningstid	Sista anställningsdag

Om du önskar muntlig eller skriftlig motivering för uppsägningen ska du snarast meddela detta till arbetsgivaren.

Du har inte företrädesrätt till ny anställning.

OGILTIGTALAN

Vill du yrka ogiltigförklaring av uppsägningen ska du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast två veckor efter mottagandet av detta besked. (Om besked sänts med rekommenderat brev anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten. Uppsägning under semester anses ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphör.) Har inom underrättelsetiden förhandling påkallats enligt MBL eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska du väcka talan inom två veckor efter det att underrättelsetiden gick ut. Om detta inte iakttas har du förlorat din talan.

SKADESTÅND M.M.

Vill du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk grundat på LAS ska arbetsgivaren underrättas inom fyra månader från uppsägningen eller den tidpunkt då fordringen förföll till betalning. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt MBL eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska du väcka talan inom fyra månader efter det att underrättelsetiden gick ut. Om detta inte iakttas har du förlorat din talan.

Ovanstående besked om uppsägning mottaget:

(Ort och datum)

(Ort och datum)

(Företagets underskrift)

(Den anställdes underskrift)

Anvisningar

Om du står inför att säga upp någon, beakta följande:

- Uppsägning av personliga skäl kan endast komma ifråga i undantagsfall.
- Bedömningen av uppsägningsfrågor kan vara svår att göra. Kontakta gärna Livsmedelsföretagen(Li).
- Omplacering ska alltid övervägas vid uppsägning.
- Bevisbördan åvilar arbetsgivaren. Det betyder att arbetsgivaren ska kunna visa att saklig grund föreligger.
- Ogiltigförklaring och skadestånd kan bli följden av felaktiga beslut.
- Ta alltid en kopia på blanketten.

Kontakta gärna Livsmedelsföretagen(Li):

Stockholm 08-762 65 50

Malmö 040-35 25 00

BESKED OM: AVSKEDANDE

Bilaga 8



Företag:

Adress:

Handläggare:

Den anställdes namn		Personnummer
Adress		Anställningsnummer
Avskedandedatum	Sista anställningsdag	

Om du önskar muntlig eller skriftlig motivering för avskedandet ska du snarast meddela detta till arbetsgivaren.

OGILTIGTALAN

Vill du yrka ogiltigförklaring av avskedandet ska du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast två veckor efter mottagandet av detta besked. (Om besked sänts med rekommenderat brev anses avskedandet ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten. Avskedande under semester anses ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphör.) Har inom underrättelsetiden förhandling påkallats enligt MBL eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska du väcka talan inom två veckor efter det att underrättelsetiden gick ut. Om detta inte iakttas har du förlorat din talan.

SKADESTÅND M.M.

Vill du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk grundat på LAS ska arbetsgivaren underrättas inom fyra månader från avskedandet eller den tidpunkt då fordringen förföll till betalning. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt MBL eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska du väcka talan inom fyra månader efter det att underrättelsetiden gick ut. Om detta inte iakttas har du förlorat din talan.

Ovanstående besked om avskedande mottaget:

(Ort och datum)

(Ort och datum)

(Företagets underskrift)

(Den anställdes underskrift)

Anvisningar

Om du står inför att avskeda någon, beakta följande:

- Avskedande kan endast komma ifråga i undantagsfall.
- Bedömningen av uppsägningsfrågor kan vara svår att göra. Kontakta gärna Livsmedelsföretagen(Li).
- Bevisbördan åvilar arbetsgivaren. Det betyder att arbetsgivaren ska kunna visa att saklig grund föreligger.
- Ogiltigförklaring och skadestånd kan bli följden av felaktiga beslut.
- Ta alltid en kopia på blanketten.

Kontakta gärna Livsmedelsföretagen(Li):

Stockholm 08-762 65 50

Malmö 040-35 25 00

UNDERRÄTTELSE



Utskriftsdatum

Arbetsgivarens namn

Kontaktperson och telefon

Arbetstagarens namn och adress

Arbetstagarens personnummer (ÅÅMMDD-XXXX)

- 1 ☐ Härmed underrättas ni om att företaget avser att avskeda er.
- 2 ☐ Härmed underrättas ni om att företaget avser att säga upp er pga personliga förhållanden

(Datum)

(Arbetsgivarens underskrift)

Jag har tagit emot denna underrättelse:

(Datum)

(Arbetstagarens underskrift)

VARSEL

Utskriftsdatum

Arbetsgivarens namn

Kontaktperson och telefon

Lokal arbetstagarorganisation

1 ☐ Tidsbegränsad anställning kommer inte att förnyas

Berörd arbetstagare

Beräknad tidpunkt för anställningens upphörande

2 ☐ Uppsägning på grund av personliga förhållanden

Berörd arbetstagare

Beräknad tidpunkt för uppsägningen

3 ☐ Avsked

Berörd arbetstagare

Beräknad tidpunkt för avskedandet

2 ☐ Provanställningen kommer att avslutas eller avbrytas

Berörd arbetstagare

Beräknad tidpunkt för provanställningens avslutande/avbrytande

(Datum)

(Arbetsgivarens underskrift)

Jag har tagit emot detta varsel:

(Datum)

(Underskrift lokal arbetstagarorganisation)