

.....  
Företag

.....  
Adress

Arbetsplats ①

## BUTIKSAVTALET

.....  
Tel nr

Organisationsnummer

### Kompletterande information om dina anställningsvillkor enligt arbetstidsvillkorsdirektivet

Nedanstående utgör inte ett anställningsavtal eller ett anställningsbevis utan informationen uppfyller kraven från lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) avseende den information en arbetsgivare ska lämna till en arbetstagare inom en vecka eller i vissa fall inom en månad från arbetstagarens tillträde. Anvisningar till ifyllandet finns på sid 3–4.

<b>PERSONUPPGIFTER ANSTÄLLD</b>		Anställningsnr
Namn		Personnr (xxxx-xx-xx-xxxx)
Adress		Telefonnr

### ANSTÄLLNING

Arbetstid	<input type="checkbox"/> Heltid <input type="checkbox"/> Deltid %	Yrkesbenämning ②	Timmar/dag eller vecka ⑩
Anställningsform	<input type="checkbox"/> <b>Tillsvidareanställning</b> fr o m tillträdesdag		
	<input type="checkbox"/> Provanställning fr o m/ t o m (högst 6 mån)		
Villkor för provanställning framgår av p. 3.1 – 3.2 i Butiksavtalet.			
<b>Tidsbegränsad anställning ③+④</b>			
	<input type="checkbox"/> Allmän visstid fr o m..... t o m.....		
	<input type="checkbox"/> Vikariat för ..... fr o m..... (ordinarie arbetstagares namn) och upphör vid dennes återinträde i tjänst dock längst t o m.....		
	<input type="checkbox"/> Bolaget och den anställde är överens om att uppsägning av tidsbegränsad anställning kan göras i förtid – ömsesidig uppsägningstid framgår då av p. 3.4 i Butiksavtalet. ⑤		

### ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Vidare gäller svensk lag. Villkor för arbete utomlands längre tid än fyra veckor ska redovisas separat. ⑥

Nedanstående eller annan information enligt 6 c-e §§ LAS innebär inte någon inskränkning i arbetsgivarens rätt att ändra anställningsvillkoren

Avtalsbestämmelser	För arbetstagaren gäller Butiksavtalet mellan <b>LIVSMEDELSFÖRETAGEN</b> och <b>HANDELSANSTÄLLDAS FÖRBUND</b>
Lön m.m.	Begynnelselön anges i kronor per timme eller månad ⑦ ..... Hur ofta och på vilket sätt lön betalas ut ⑧ ..... Eventuella rörliga delar.....

	Andra löneförmåner.....
Överenskom- melse om semester m.m.	Antal betalda semesterdagar vid fullt intjänande ⑨..... Arbetstidens förläggning inledningsvis ① ①..... Regler om ändring av ordinarie arbetstidens och jourtidensförläggning finns i p. 4.3 i Butiksavtalet. Regler för vad som gäller för ersättning för övertids- och mertidsarbete finns i p. 7 i Butiksavtalet.

## ÖVRIGT ① ③+ ① ⑥

### Eventuell rätt till utbildning vid anställningens ingående ① ④

### Information om socialt skydd som tillhandahålls av arbetsgivaren ① ⑤

Arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen till staten samt betalar sjuklön enligt sjuklönelagen och gällande kollektivavtal. Vidare tillhandahåller arbetsgivaren ytterligare socialt skydd enligt lag och kollektivavtal, såsom avtalspension och utfyllnad av föräldrapenning. För mer information se [www.avtalat.se](http://www.avtalat.se).

### Avslut av anställning

Information om skriftlighetskrav, uppsägningstider, förutsättningar för avslutande av anställning och övriga formella krav finns i 6, 7–10, 15, 16, 18–20, 28–32, 33, 33 a och 33 c §§ LAS samt i p. 3 i Butiksavtalet.

Frister för förhandling och väckande av talan vid tvist om avslut av anställning finns i 34 – 37 §§, 40 – 44 §§ LAS samt i 63 – 69 §§ MBL.

Vidare finns formella krav som gäller vid upphörandet av anställningsförhållandet så som varsel, informations- och förhandlingsskyldighet även i 11–15, 19 §§ MBL.

### Information enligt dataskyddsförordningen ① ⑦

Dina personuppgifter hanteras enligt den vid bolaget vid var tid gällande personuppgiftspolicyn. För aktuell policy, se bilaga.

\_\_\_\_\_  
(Ort och datum)

\_\_\_\_\_  
(Ort och datum)

\_\_\_\_\_  
(Företagets underskrift)

\_\_\_\_\_  
(Den anställdes underskrift)

## Anvisningar till

### Kompletterande information om dina anställningsvillkor Butiksavtalet

#### Allmänt

Blanketten är inte avsedd att användas som ett anställningsavtal eller anställningsbevis, utan som ett tillägg till dessa.

Senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta ska arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de flesta villkor som gäller för anställningen. Blanketten "Kompletterande information om dina anställningsvillkor" kan användas för sådan information.

För att undvika oklarheter om vad som överenskommits rekommenderar vi dock att blanketten "Kompletterande information om dina anställningsvillkor" fylls i och undertecknas innan anställning ingås.

Arbetsgivaren ska också lämna skriftlig information när anställningsvillkoren ändras genom beslut av arbetsgivaren eller genom överenskommelse med arbetstagaren. Information behöver inte lämnas om ändring som skett på grund av lag eller kollektivavtal. Den nya informationen ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas och behöver endast avse de delar där ändring skett. Det räcker med ett enkelt skriftligt besked om ändringen. Det krävs inte något nytt anställningsbevis.

#### Anvisningar

1. Ange arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats.
2. Det ska endast anges en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel. Alltför detaljerade befattningsuppgifter kan försvåra framtida omplaceringar.
3. Regler om tillåtna tidsbegränsade anställningar finns i 5 § LAS.
4. Som tidpunkt då visstidsanställningen upphör ska anges anställningens slutdag eller förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra, exempelvis att visstidsanställningen kan sägas upp i förtid, att ett visst överenskommet arbete slutförts eller – vid vikariat – den ordinarie arbetstagarens återkomst, dock senast ett visst datum.
5. Om arbetsgivaren och/eller den anställda vill kunna säga upp visstidsanställningen i förtid ska överenskommelse om det träffas vid anställningstillfället. Detta ska arbetsgivaren då ange i anställningsbeviset genom att kryssa i rutan under B. Vid förtida uppsägning gäller samma regler om saklig grund med mera som vid uppsägning av tillsvidareanställning. Regler om avbrytande av tidsbegränsade anställningar finns för arbetare i p. 3.4 i Butiksavtalet.
- Därutöver kan arbetsgivare avsluta en tidsbegränsad anställning med en skriftlig underrättelse till motparten när den sammanlagda anställningstiden inte har varit längre än tre månader. Det innebär att för sådana korta tidsbegränsade anställningar behöver arbetsgivaren inte åberopa saklig grund och tillgripa uppsägning för att avsluta anställningen i förtid. Anställningen upphör 14 dagar efter underrättelsen. Att så kan ske behöver inte regleras särskilt i anställningsavtalet utan följer av Butiksavtalet p 3.4.
6. Arbetsgivaren ska informera en arbetstagare som ska arbeta utomlands om villkoren för arbetstagarens utlandsstationering. Information behöver inte lämnas om stationeringen ska pågå kortare tid än fyra på varandra följande veckor.
7. Heltidsanställd avlönas med månadslön enligt p 5.1 i Butiksavtalet, deltidsanställd avlönas med timlön enligt p.5.2 i Butiksavtalet. Gällande minimilöner framgår av p. 5.1 – 5.2 Butiksavtalet.
8. Här anges till exempel att lönen betalas ut månadsvis till angivet lönekonto. Eventuella övriga löneförmåner såsom bonus och dylikt bör anges i denna ruta genom hänvisning till vid var till gällande policy. Regler för utbetalning av lön finns i p. 5.7 i Butiksavtalet.
9. För eventuell separat överenskommelse om förskottssemester bör det tydliggöras skriftligen utanför detta informationsformulär.
10. Om det i undantagsfall inte går att fastställa längden på en arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka behöver information om anställningens arbetstidsmätt lämnas på annat sätt. Hur arbetstidsmättet ska anges får arbetsgivaren bestämma. Det kan exempelvis ske genom att ange ett visst antal timmar per dag, vecka eller månad eller en viss procent av heltid.
11. En nyanställd arbetstagare ska känna till sitt första schema eller det grundschema som ska gälla. Informationskyldigheten avser förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid, men inte övertid och mertid.
13. Under övrigt kan i förekommande fall anges vad som gäller för till exempel jourtid och beredskap. Om arbetstidsförläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar ska det också anges.
14. I förekommande fall ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren. Informationskyldigheten omfattar bara de fall när det finns en rätt till utbildning. Sådana fall när det är upp till arbetsgivaren att

inom ramen för arbetsledningsrätten bestämma om arbetstagaren ska ges en utbildning eller inte omfattas inte. Arbetsgivaren bör specificera under vilken tid arbetstagaren har rätt till angivna utbildningar.

15. Arbetsgivaren ska informera om allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. I begreppet social trygghet innefattas socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvården. Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att upplysa om att arbetsgivaravgift har betalats in i det enskilda fallet. En arbetsgivare är dock endast skyldig att informera om social trygghet i den mån arbetsgivaren tillhandahåller detta skydd, till exempel genom information om de kollektivavtalsbaserade förmåner som en arbetstagare kan ha rätt till. Här anges vidare eventuella aktuella lokala kollektivavtal eller när en arbetsgivare väljer att tillhandahålla en arbetstagare till exempel en privat tjänstepension eller sjukförsäkring utan att det följer av ett kollektivavtal. För råd i pensions- och försäkringsfrågor, kontakta gärna Avtalat, [www.avtalat.se](http://www.avtalat.se).

16. Här anges eventuella ytterligare villkor eller förmåner som kan vara väsentliga för anställningen. Notera att uppgifter som förs in i anställningsavtalet kan endera part normalt inte ändra ensidigt utan att anställningsavtalet sägs upp i sin helhet. Alla överenskommelser som ska kunna sägas upp separat utan att säga upp hela anställningsavtalet för omreglering måste tecknas separat. Av den anledningen bör separata överenskommelser träffas och inte anges som bilaga, vad gäller till exempel överenskommelse om övertidsavlösen, distansavtal med mera.

17. En arbetsgivare ska enligt dataskyddsförordningen informera en anställd om personuppgiftsbehandling. Livsmedelsföretagen rekommenderar att sådan information sker genom en policy om personuppgiftsbehandling. Information om denna ska lämnas till arbetstagaren och bör bifogas anställningsavtalet. Arbetsgivaren bör även ha rutiner för hur aktuell personuppgiftspolicy hålls tillgänglig samt hur information om ändring meddelas. För mer information och exempel på sådan policy, se information på [www.livsmedelsforetagen.se](http://www.livsmedelsforetagen.se).