

CHECKLISTA

FÖR ANSTÄLLNINGS INGÅENDE
OCH AVSLUTANDE



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

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 som arbetsgivare noggrant följa de regler som gäller i varje situation.

Du kan använda checklistan som hjälpmedel för att följa de formella reglerna. Checklistan bygger i huvudsak på de regler som följer av lagen om anställningsskydd. Därtill finns ytterligare regler som skall beaktas i lagen om medbestämmande i arbetslivet, lagen om anställningsfrämjande åtgärder samt i kollektivavtal tecknade av Livsmedelsföretagen.

Kontakta gärna oss på Livsmedelsföretagen!

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

Arbetsgivarrådgivningen

Telefon: 08-762 65 50

Mejl: radgivning@li.se



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

VID ANSTÄLLNING	4
TJÄNSTEMANNAAVTALET	4
ARBETARAVTAL	7
ANSTÄLLNING AV UTLÄNDSKA MEDBORGARE	9
ANSTÄLLNING AV MINDERÅRIGA	10
ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	11
UPPSÄGNING – ARBETSBRIST	12
UPPSÄGNING – PERSONLIGA SKÄL	14
TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR	16
PENSION OCH HEL SJUKERSÄTTNING	19
BERÄKNING AV ANSTÄLLNINGSTID	22
UPPSÄGNINGSTIDER	23
AVSKEDANDE	26
OLOVLIG FRÅNVARO	27
VARNING	29
PERMITTERING	31
SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER VID ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE .	33

Blanketter för anställnings ingående och upphörande 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

VID ANSTÄLLNING

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

I LAS (och i vissa fall i Huvudavtalet) 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

Tillsvidareanställning

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

Tidsbegränsad anställning

Tjänstemannaavtalet reglerar till fullo de tidsbegränsade anställningarna. Alltså gäller inte LAS regler. De tidsbegränsade anställningarna på tjänstemannasidan 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.

Tidsaspekten kan emellertid medföra vissa problem. En tjänsteman kan efter en långvarig frånvaro återvända till arbete inom samma befattningsområde som han eller hon 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 provanställningstiden kan provanställningen förlängas med den tid som sjukfrånvaron omfattat, under förutsättning att arbetsgivaren och tjänstemannen är överens.

- *Vikariat*

Vikariat avser anställning som ingåtts för att ersätta en viss bestämd person under dennes frånvaro t.ex. vid sjukdom, föräldraledighet, totalförsvarspplikt, 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 skolgång utan omfattar även vuxenstuderande.

- *Pensionärer*

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

- *Överenskommen visstidsanställning*

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

ARBETARAVTAL

Livsmedelsavtalet och övriga avtal med Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) som motpart

Tillsvidareanställning

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

Tidsbegränsad anställning

- *Provanställning*

För provanställning gäller reglerna i LAS, vilket bl.a. innebär att en provanställning kan vara upp till sex månader. Provanställning ger arbetsgivare möjlighet att exempelvis pröva en person i en befattning, inbegripande arbetsuppgifter som personen saknar tidigare erfarenhet av. Syftet med en provanställning är att den ska övergå till en tillsvidareanställning.

En provanställning kan avbrytas under provtiden med 14 dagars uppsägningstid eller vid provtidens slut utan att så kallade sakliga skäl behöver föreligga.

- *Vikariat*

För vikariat gäller vad som anges i LAS. Vikariat avser anställningar som ingåtts för att ersätta en viss bestämd person under dennes frånvaro t.ex. vid semester, sjukdom, föräldraledighet, totalförsvarspåbud, 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.

- *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 14 månader under en treårsperiod med en och samma arbetstagare. Någon nedre gräns finns inte. Om en person varit anställd i tidsbegränsad anställning i 14 månader kan man alltså, efter att treårsperioden löpt ut och om det finns ett behov av det, åter tidsbegränsat anställa samma person. Skälet för anställningen behöver inte motiveras. Om en arbetstagare har haft en tidsbegränsad anställning längre än 14 månader under en treårsperiod övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. (Notera att fram till den 8 maj 2023 var den maximala tidsgränsen för tidsbegränsad anställning 18 månader under en treårsperiod.)

Med lokal facklig överenskommelse kan längre tidsgränser än 14 månader tillämpas. Vid nyanställningar ska den lokala fackliga organisationen, dvs. Livsklubben eller Livs 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 16 ff.).

Övriga avtalsområden med Handelsanställdas förbund eller Hotell- och restaurangfacket

Se särskilt varje avtal och blankett och kontakta vid behov respektive avtalsansvarig.

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

ANSTÄLLNING AV MINDERÅRIGA

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

Före det kalenderår då en minderårig fyller 16 år, samt innan den minderårige 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 ska informera skyddsombudet (om sådant finns) om var och för vilka arbetsuppgifter den minderårige ska anlitas.

Arbetsgivaren ska utse en lämplig handledare för den minderårige.

Den minderårige ska ges behövlig utbildning och instruktion.

För minderåriga som inte fyller minst 16 år under kalenderåret eller ännu inte har fullgjort sin skolplikt ska 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 sakliga skäl föreligger, 7 § LAS.

Sakliga skäl föreligger om det inte är skäligt att kräva omplacering. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsbrist anses alltid vara sakliga skäl. Personliga skäl kan i vissa fall vara sakliga skäl 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 checklista med kommentar, ”Omorganisation och arbetsbrist”, på vår hemsida: www.livsmedelsforetagen.se. Nedan följer en kortare sammanställning av de väsentligaste punkterna.

- Utred och ta ställning till omplaceringsmöjligheterna. (**7 § LAS**)
- Undersök uppsägningstidernas längd. (Aktuellt kollektivavtal och **11 § LAS**)
- Tänk på turordningsfrågan. (**22 § LAS, alternativt Huvudavtalet**)
- Överväg alternativ, såsom exempelvis naturlig avgång.

Åtgärder

- Lämna i god tid följande skriftliga information till motparten 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 ska ske.
 - Beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal.
 - Kopia av eventuellt varsel till Arbetsförmedlingen.
- Förhandla enligt MBL med de berörda lokala fackliga organisationerna om uppsägningens nödvändighet och dess omfattning, samt frågor rörande turordningen. Någon uppsägning får inte ske förrän förhandlingen avslutats.
- **Livs och Handelsanställdas förbund (Handels):** Upprätta turordningslista enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. Om enighet inte kan uppnås, ska för Livs och Handels avtalsområden, turordningslista upprättas enligt lag, dvs. efter anställningstidens längd, erforderliga kvalifikationer, avtalsområde samt driftsenhet. Företaget får undanta högst tre personer från turordningen. De arbetstagare som kan undantas ska ha särskild betydelse för företagets fortsatta verksamhet. Det är arbetsgivarens egen uppfattning om vilka som uppfyller dessa krav som avgör vilka som ska undantas. (**22 § LAS**)
- **Tjänstemannaområdet respektive Hotell- och restaurangfackets (HRF) avtalsområde:** turordningslista upprättas, med möjlighet till undantag enligt reglerna i Huvudavtalet.
- I de fall tjänstemän berörs av arbetsbristen är omställningsorganisationen Trygghetsrådet, TRR, (www.trr.se). För arbetare är Trygghetsfonden, TSL, omställningsorganisation (www.tsl.se). Se även Afa Försäkrings hemsida (www.afa.se).

Om fem eller flera arbetstagare berörs

Alternativ 1

Anmäl 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

Anmälan om varsel görs med e-legitimation eller som signerad PDF-fil, se Arbetsförmedlingens hemsida: <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/annal-varsel-och-permittering>

.

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 varslat 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 ska 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 inte, samt att anmälan i så fall ska ske för att företrädesrätten ska kunna göras gällande.
- Ange vad arbetstagare ska iaktta om han/hon 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 till återanställning 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**.

Endast för avtal med Handels

Notera att för Livsmedelsföretagens avtal med **Handels** gäller anställningsformen särskild visstidsanställning, även kallad SÄVA.

Arbetstagare som har varit anställda i särskild visstid i minst 9 månader under senaste 3 åren och vars anställning löper ut eller avbryts i förtid har företrädesrätt till återanställning till ny särskild visstidsanställning. Notera även att i detta fall gäller företrädesrätten endast till ny särskild visstid och den gäller under 9 månader efter sista anställningsdagen. Notera även den särskilda bestämmelse om beräkning av anställningstid för det fall en anställd har flera anställningar i särskild visstid under samma månad (**3 § punkt 3 LAS**)

Uppsägningsbeskedet ska överlämnas till den anställde personligen eller, om detta inte kan ske, sändas i rekommenderat brev.

Har brevet inte 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.

UPPSÄGNING – PERSONLIGA SKÄL

Föreligger sakliga skäl? Omplaceringsmöjligheten ska undersökas. Förhandla enligt 11 § MBL om omplacering med berörd facklig organisation. Om omplacering är möjlig och skälig, föreligger inte sakliga skäl. Uppsägning får inte 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 sakliga skäl föreligger.

Åtgärder

- Underrätta den berörda arbetstagaren 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 ska påkallas senast inom en vecka efter det att varsel och underrättelse lämnats. (**30 § LAS**)

Om överläggning begärs får uppsägning inte ske förrän överläggningen avslutats.

Vid genomförande av uppsägningen

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

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

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

Uppsägningsbeskedet ska överlämnas personligen eller, om detta inte kan anses skäligt, översändas i rekommenderat brev. **(10 § LAS)**

Har brevet inte 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 inte under en eventuell tvist om uppsägningens giltighet. I stället kan arbetstagaren under vissa förutsättningar få ersättning från A-kassan till dess tvisten slutligt avgjorts.

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 (sakliga skäl och uppsägningstid).

Enligt kollektivavtalen med Livs kan tidsbegränsade anställningar avbrytas i förtid med 14 dagars uppsägningstid om man inte har kommit överens om annat. För sådant avbrytande ska det enligt 9.4 föreligga sakliga skäl. För avbrytande av provanställning enligt kollektivavtalen med Livs gäller LAS regler. En provanställning kan avbrytas under provotiden. Då gäller 14 dagars uppsägningstid och det krävs inte sakliga skäl.

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.

Enligt Serveringsavtalet och Butiksavtalet kan en tidsbegränsad anställning avslutas med 14 dagars ömsesidig uppsägningstid. För närmare information om förutsättningarna för ett sådant avslut från arbetsgivarens sida vänligen kontakta vår rådgivning.

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 (notera även speciella regler vid upphörande av särskild visstidsanställning enligt avtalen med Handels under avsnittet 'Uppsägning – Arbetsbrist').

Företrädesrätten förutsätter att:

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

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

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

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

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

Se sammanfattning av åtgärder vid anställnings upphörande.

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.

Vid företrädesrätt till återanställning:

Om anställningen varat mer än 12 månader under de senaste tre åren och den anställda inte kan erbjudas fortsatt eller ny anställning har den anställda företrädesrätt till återanställning.

För avtal med Handels endast: Om anställning i särskild visstid (gäller endast våra kollektivavtal med Handels) varat i minst 9 månader under de senaste 3 åren och anställningen i särskild visstid löper ut eller avbryts i förtid har den anställda företrädesrätt till återanställning till ny särskild visstidsanställning.

Vid företrädesrätt till återanställning ska 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, ska 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 ska 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 ska 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 han ej fått fortsatt arbete är arbetsbrist. **(25 § LAS)**

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

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 arbetstagaren fyller 69 år, den s.k. LAS-åldern.

Den avtalade pensionsåldern (65 resp 66 år) tjänstemän

Den avtalade pensionsplanen enligt ITP-planen är från den 1 januari 2023 66 år för ITP1 och 65 år för ITP2. En tjänsteman kan då avsluta sin anställning genom pensionsavgång.

Arbetsgivaren bör därför, i god tid före ingången av den månad då arbetstagaren uppnår den avtalade pensionsåldern, inhämta besked huruvida arbetstagaren vill avsluta sin anställning eller nyttja sin rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad arbetstagaren fyller 69 år. Arbetsgivarens begäran om sådant besked kan utformas på följande sätt.

Till NN

Enligt gällande kollektivavtals pensionsplaner uppnår du pensionsålder vid ingången av den månad under vilken du fyller [65 eller 66] 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 69 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.....

69 år

Arbetare

När den anställda har uppnått 69 år, 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 som 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, dvs 69 år. 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 (4b § 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 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.
- För beräkning av anställningstid i särskild visstidsanställning, SÄVA (gäller endast för våra kollektivavtal med Handels) gäller speciella regler enligt följande. Om en arbetstagare har haft tre eller fler särskilda visstidsanställningar hos samma arbetsgivare under samma kalendermånad ska även tiden mellan dessa anställningar räknas som anställningstid. Dock endast vid tillämpning av 5 a § LAS (konverteringsregeln), 7 a § LAS (omreglering till lägre sysselsättning), 25 § LAS (företrädesrätt till återanställning) och 26 § LAS (turordning vid företrädesrätt).

UPPSÄGNINGSTIDER

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

Arbetare

Anställda **före** 1 januari 1997

Anställda **efter** 1 januari 1997

<u>Ålder</u>	<u>Uppsägningstid</u>	<u>Sammanlagd anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
- 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
 kortare än 2 år
 minst 2 år men kortare än 4 år
 minst 4 år men kortare än 6 år
 minst 6 år men kortare än 8 år
 minst 8 år men kortare än 10 år
 minst 10 år

Uppsägningstid
 1 månad
 2 månader
 3 månader
 4 månader
 5 månader
 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

Tjänstemän (Allmänna anställningsvillkor – tjänstemän, punkt 11)

Anställda **före** 1 juli 1997

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

Anställda **efter** 1 juli 1997

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

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

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om att annan uppsägningstid ska 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 anställningsförmåner för besök på Arbetsförmedlingen m.m. **(14 § LAS)**

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

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

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

Observera vid tvist

Anställningen består inte under en eventuell tvist om uppsägningens giltighet. Istället kan arbetstagaren under vissa förutsättningar få ersättning från A-kassan till dess tvisten slutligt avgjorts.

Får semester förläggas till uppsägningstid?

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

AVSKEDANDE

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

Tag alltid kontakt med oss 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 anställde 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. **(19 § 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.

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 inestående lön och semesterersättning motsvarande den del av uppsägningstiden som inte har iakttagits, dock för högst två veckor.

Serveringsavtalet 3.6 Upphörande av anställning vid olovlig frånvaro:

Arbetstagare som uteblivit från arbetet 15 kalenderdagar, utan att till arbetsgivaren anmält sin frånvaro ska anses ha avslutat sin anställning på egen begäran utan iakttagande av uppsägningstid. När anställningen upphör på detta sätt ska arbetsgivaren underrätta den anställda skriftligen. Underrättelsen skickas till den anställdes senast angivna adress. Kopia av underrättelsen ska skickas till HRF.

Anmärkning: Arbetsgivaren ska, under den anställdes frånvaro, vara aktiv och försöka få reda på skälen till den anställdes frånvaro.

Severingsavtalet 4 st. 2 Ej iakttagen Uppsägningstid:

Anställd, som lämnar sin anställning utan iakttagande av stadgad uppsägningstid, går förlustig inestående lön och semesterersättning motsvarande lönen för det antal dagar,

varmed uppsägningstiden underskridits, dock högst för 14 dagar. I lagen om arbetsgivares kvittningsrätt föreskrivs att arbetsgivare som innehåller lön ofördröjligen måste inhämta utmätningsmans besked om hur stort belopp som får kvittas.

Butiksavtalet 3.6 inte iakttagen Uppsägningstid:

Arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig eller överenskommen uppsägningstid har enligt vad som sägs nedan förlorat rätten till innestående lön och semesterersättning. Arbetsgivaren har rätt att innehålla ett belopp motsvarande lönen för de antal dagar av uppsägningstiden som arbetstagaren inte har infunnit sig till arbete. Det innehållna beloppet får dock totalt högst motsvara lönen för en avlöningsperiod.

VARNING

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

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

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

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

”Till NN

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

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

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

Eftersom arbetsgivaren vid en tvist har bevisbördan för att det föreligger sakliga skäl för en uppsägning rekommenderar vi starkt att arbetsgivaren, när det är aktuellt med en varning, alltid ser till att den anställda 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 i stället variera sig efter stundens krav. Att utdela en varning får enligt Arbetsdomstolens praxis inte ha annan innebörd än att upplysa vederbörande om att arbetstagens handlande inte

accepteras och vad som kan inträffa om bättring inte sker, 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 myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Numera erhåller en arbetsgivare inte någon ersättning vid permittering.

SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER VID ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE

	MBL	Skriftligt varsel ELLER skriftlig underrättelse till arbetsförmedlingen	Underrättelse	Skriftligt besked	Varsel till klubb eller avdelning	Överläggning
Uppsägning pga. personliga skäl	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
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.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN