



Anställnings ingående och upphörande

Uppdaterad september 2025

INLEDNING

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 i flera delar skadeståndssanktionerade. Det är därför viktigt att som arbetsgivare noggrant följa de regler som gäller i varje situation.

Du kan använda informationen i dokumentet som hjälpmedel för att följa de formella reglerna. Informationen bygger i huvudsak på de regler som följer av LAS. Därtill finns ytterligare regler som ska beaktas ibland annat MBL, främjandelagen samt i kollektivavtal tecknade av Livsmedelsföretagen.

Informationen omfattar bara de mest grundläggande reglerna, vilket gör att du kan behöva kompletterande information och rådgivning i det eskilda fallet.

Vid behov av rådgivning vänligen kontakta Livsmedelsföretagens arbetsgivarrådgivning på telefonnummer 08-762 65 50. Det går även bra att mejla till radgivning@li.se.

Blanketter och mallar för anställnings ingående samt upphörande finns på Livsmedelsföretagens hemsida, www.livsmedelsforetagen.se.

FÖRKORTNINGAR

LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
främjandelagen	Lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder
SemL	Semesterlagen (1977:480)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INFÖR ANSTÄLLNING	4
Tjänstemannaavtalet - anställningsformer	4
Arbetaravtal – anställningsformer	8
Anställning av utländska medborgare	10
Anställning av minderåriga	10
ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	11
Uppsägning – arbetsbrist	11
Uppsägning – personliga skäl	15
Tidsbegränsade anställningar	16
Företrädesrätt till återanställning	18
Pension	19
Hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad	21
Beräkning av anställningstid	21
Uppsägningstider	23
Avskedande	26
Olovlig frånvaro	27
Varning	29
PERMITTERING	30
SAMMANFATTNING AV ÅTGÄRDER VID ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	33

INFÖR ANSTÄLLNING

Tänk på att välja anställningsform med omsorg. Valet av anställningsformen har betydelse för bland annat möjligheterna att skilja den anställda från anställningen. Inför en nyanställning är det viktigt att först undersöka om tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

I LAS (och i vissa fall i Huvudavtalet) finns regler om bland annat anställnings ingående och upphörande m.m. Beträffande anställnings ingående ger LAS möjlighet att träffa kollektivavtal som avviker från lagen.

TJÄNSTEMANNAAVTALET - ANSTÄLLNINGSFORMER

UNIONEN, SVERIGES INGENJÖRER, LEDARNA

Tillsvidareanställning

Av tjänstemannaavtalet (punkt 2.1) följer att huvudregeln är att anställningsavtal gäller tills vidare (tillsvidareanställning, ibland kallad fast anställning), om inte annat har avtalats mellan parterna.

Tidsbegränsad anställning

I tjänstemannaavtalet regleras fullt ut de anställningsformer som kan användas vid anställning av en tjänsteman. Det innebär att anställningsformerna i LAS inte gäller. De tidsbegränsade anställningsformer som arbetsgivaren kan använda vid anställning av en tjänsteman är följande:

- **Vikariat**

Vikariat kan användas som anställningsform för att ersätta en annan tjänsteman under dennes frånvaro. Det kan vara frånvaro vid exempelvis sjukdom, föräldraledighet, semester, totalförsvarsplikt och tjänstledighet för studier. Tänk på att i anställningsavtalet namnge den ordinarie tjänsteman som vikarien ersätter. Under en semesterperiod kan dock förhållandena ibland vara sådana att det inte går att knyta vikariatet till en viss person eller viss 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 högst sex månader för att upprätthålla en ledigbliven befattning i avvaktan på att ny innehavare av befattningen utsetts.

Arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten kan komma överens om en längre tidsperiod.

- **Provanställning**

Tanken med en provanställning är att pröva tjänstemannen i syfte att tjänstemannen därefter ska erbjudas en tillsvidareanställning. Provanställning kan träffas med tjänsteman i följande fall:

- om en tjänstemans kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade, eller
- om det annars finns särskilda skäl att pröva en tjänstemans kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav.

Ovanstående innebär att provanställning kan användas som anställningsform bland annat om tjänstemannens kvalifikationer inom det aktuella befattningsområdet inte tidigare är prövade. Vidare kan provanställning tänkas användas exempelvis om det gått lång tid sedan tjänstemannen arbetade inom befattningsområdet och arbetet väsentligt förändrats under tjänstemannens frånvaro. Det får anses tillkomma arbetsgivaren att avgöra om ”särskilda skäl” och ”speciella krav” föreligger. Arbetsgivaren bör innan provanställning sker underrätta berörd tjänstemannaklubb, om detta är praktiskt möjligt.

Provanställning kan omfatta högst sex månader. De lokala parterna kan i det enskilda fallet komma överens om en längre period, dock högst totalt 12 månader. Vid sjukfrånvaro i mer än en månad under provanställningstiden kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att förlänga provanställningen motsvarande tid som sjukfrånvaron.

När prövotiden löpt ut upphör anställningen. Arbetsgivaren är inte skyldig att underrätta tjänstemannen eller i förekommande fall varsla tjänstemannens fackliga organisation om att anställningen kommer att upphöra. För undvikande av oklarheter eller missförstånd rekommenderar Livsmedelsföretagen att arbetsgivaren informerar tjänstemannen i god tid om att anställningen kommer att upphöra när prövotiden löper ut.

- **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 tjänsteman för högst tolv månader inom en treårsperiod. Ingen anställningsperiod får vara kortare än två veckor. En arbetsgivare får ha högst fem anställda med överenskommen

visstidsanställning vid en och samma tidpunkt. Med arbetsgivare avses hela den juridiska personen.

- **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.

Arbetsgivaren bör innan anställning vid tillfällig arbetstopp sker underrätta berörd tjänstemannaklubb, om detta är praktiskt möjligt.

- **Praktikarbete**

Med praktikarbete avses endast sådant arbete som ingår som ett led i viss yrkesutbildning. Det kan exempelvis bli aktuellt för en student som för erhållande av en ingenjörsexamen måste ha viss praktik från industrin.

- **Arbetets särskilda beskaffenhet**

Anställningsformen kan användas om arbetet bedrivs på sådant sätt, och under sådana förutsättningar, att tidsbegränsningen är motiverad. Arbetet 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, exempelvis över en sommar, som infaller vid övergången från en utbildning till en annan, såsom från grundskola till gymnasieskola eller från gymnasieskola till högskola. Anställningsformen är inte begränsad till skolorungdom 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.

- **Intermittent anställning för studerande**

Anställningsformen är avsedd att vara ett komplement till övriga anställningsformer. Detta innebär att anställningsformen inte ska användas i stället för exempelvis vikariat eller överenskommen visstidsanställning, i de fall då dessa anställningsformer är mer lämpliga sett till behovet och utbudet av arbetskraft. Exempelvis bör ett vikariat (heltid eller deltid) vara det mest lämpliga alternativet under sommaren, då studier inte pågår.

Anställningsformen kan användas om tjänstemannen studerar minst 50 procent vid universitet eller högskola eller genomför annan eftergymnasial utbildning i minst samma omfattning. Annan eftergymnasial utbildning kan vara exempelvis YH-utbildningar. Däremot kan anställningsformen inte användas vid till exempel praktik eller andra former av arbete där utbildningsanordnaren är huvudman.

Tjänstemannen ska vid varje anställningstillfälle med intyg (registerintyg, studieintyg eller motsvarande) kunna styrka att han eller hon är registrerad för studier om minst 50 procent vid universitet, högskola eller annan eftergymnasial utbildning.

En tjänsteman kan i anställningsformen arbeta högst 50 procent av en heltidsanställning beräknat på en sexmånadersperiod. Timlön kan användas som löneform och anges då i anställningsavtalet. Timlönen kan dock i vissa situationer behöva omräknas till månadslön, exempelvis vid beräkning av sjuklön och eventuellt övertidsarbete.

Livsmedelsföretagen rekommenderar att arbetsgivaren och tjänstemannen träffar ett så kallat ramavtal med tillhörande bilaga där varje anställningstillfälle anges. Endast de antal dagar som parterna kommit överens om att arbete ska utföras räknas då som anställningstid. Hela ramperioden räknas alltså inte som anställningstid.

Arbetsgivaren bör innan avtal om intermittent anställning för studerande träffas underrätta berörd tjänstemannaklubb, om detta är praktiskt möjligt.

ARBETARAVTAL – ANSTÄLLNINGSFORMER

LIVSMEDELSAVTALET SAMT ÖVRIGA AVTAL TECKNADE MED
LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDET (LIVS)

Tillsvidareanställning

Av livsmedelsavtalet (punkt 2.2) följer att huvudregeln är att anställningsavtal gäller tills vidare (tillsvidareanställning, ibland även kallad fast anställning), om inte annat har avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Parterna kan komma överens om tidsbegränsad anställning enligt följande.

Tidsbegränsad anställning

- **Provanställning**

För provanställning gäller reglerna i LAS, vilket bland annat 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 provotiden med 14 dagars uppsägningstid eller vid provotidens 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 vid exempelvis semester, sjukdom, föräldraledighet, totalförsvarsplikt eller tjänstledighet för studier. Tänk på att i anställningsavtalet namnge den ordinarie tjänsteman som vikarien ersätter. 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. Anställningsformen benämns som ”tidsbegränsad anställning”. Anställningen får totalt sett omfatta högst 14 månader under en treårsperiod med en och samma arbetstagare. Någon nedre gräns finns inte, vilket betyder att det är möjligt att anställa en arbetstagare för exempelvis en dag om det är arbetsgivarens behov. Om en person varit anställd i tidsbegränsad anställning i 14 månader kan arbetsgivaren, 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.

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 minderåriga har fullgjort sin skolplikt, får den inte anlitas till eller utföra arbete som arbetstagare. Däremot 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 undersöka och bedöma om det finns risker i arbetsuppgifterna som kan göra att en minderårig person inte ska utföra vissa arbetsuppgifter samt bedöma om minderåriga kan klara av att utföra de aktuella arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren ska även informera skyddsombudet (om sådant finns) om var och för vilka arbetsuppgifter den minderåriga ska anlitas.

Vidare ska arbetsgivaren ge den minderåriga en introduktion till bland annat arbetsuppgifterna och vilka risker som kan finnas på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska även utse en lämplig handledare för den minderåriga.

För minderåriga som inte fyller minst 16 år under kalenderåret eller ännu inte har fullgjort sin skolplikt ska vårdnadshavare få information om skyddsförhållanden.

Information för arbetsgivare till minderåriga arbetstagare finns på [Arbetsmiljöverkets hemsida](#) och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete - grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar.

ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

Tillsvidareanställningar kan sägas upp av arbetsgivaren endast om sakliga skäl föreligger (7 § LAS). Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller personliga skäl. Arbetsbrist utgör normalt sakliga skäl för uppsägning. Personliga skäl kan i vissa fall vara sakliga skäl för uppsägning och ibland även för avskedande.

Tänk dock på att sakliga skäl inte föreligger om det är skäligt att kräva omplacering inför en uppsägning. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet gäller både inför uppsägning på grund av arbetsbrist och uppsägning på grund av personliga skäl.

Lägg märke till skillnaden mellan uppsägning och avskedande

Uppsägning = anställningen upphör med uppsägningstid.

Avskedande = anställningen upphör 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 kort sammanställning av de väsentligaste punkterna.

Övergripande

- Överväg behovet av personalminskning samt om det går att undvika uppsägningar genom exempelvis naturlig avgång (pension) eller arbetstagares egna uppsägningar.
- Upprätta en riskbedömning inför den planerade ändringen i verksamheten.
- Utred och ta ställning till om det finns lediga tjänster att erbjuda arbetstagare som riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist (7 § LAS).
- Förbered information till de anställda om den planerade åtgärden.
- Ta ställning till samt varsla om aktuellt Arbetsförmedlingen (se vidare nedan).
- Undersök uppsägningstidernas längd (aktuellt kollektivavtal och 11 § LAS).
- Förbered turordningen enligt turordningsreglerna (22 § LAS, alternativt Huvudavtalet), samt överväg avtalsturlista (se vidare nedan). Tänk på att det är först när eventuella lediga tjänster har tillsatts och det inte längre finns lediga tjänster att erbjuda samtliga som riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist, som turordningsfrågan blir aktuell.

Åtgärd – varsel till Arbetsförmedlingen

- Arbetsförmedlingen ska varslas om en planerad omorganisation och/eller minskning av personalstyrkan innebär att minst fem arbetstagare i ett län kan komma att sägas upp på grund av arbetsbrist.
- Normalt sett lämnas ett varsel till Arbetsförmedlingen samtidigt med kallelsen till förhandling med berörda fackliga organisationer, men kan även lämnas i ett tidigare skede. Hur lång tid i förväg ett varsel ska anmälas till Arbetsförmedlingen beror på hur många arbetstagare som riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist.
 - Om högst 25 personer berörs ska arbetsgivaren varsla minst två månader innan den första berörda arbetstagaren slutar sin anställning.
 - Om 26–100 personer berörs ska arbetsgivaren varsla minst fyra månader innan den första berörda arbetstagaren slutar sin anställning.
 - Om fler än 100 personer berörs ska arbetsgivaren varsla minst sex månader innan den första berörda arbetstagaren slutar sin anställning.

- Vid en arbetsbrist som innebär att fem eller fler arbetstagare inte kommer att få fortsatt anställning när pågående anställning upphör, ska arbetsgivaren varsla Arbetsförmedlingen sex veckor i förväg (3 § främjandelagen).
- Varselanmälan och mer information om varsel finns på Arbetsförmedlingens hemsida, www.arbetsformedlingen.se.

Åtgärder – förhandling och turordning

- Begär och genomför MBL-förhandling med berörda fackförbund.
- 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.
- *Livs och Handelsanställdas förbund (Handels):*

Upprätta turordningslista enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen (så kallad avtalsturlista). Om enighet inte kan uppnås, ska för Livs och Handels avtalsområden, turordningslista upprättas enligt lag (22 § LAS), 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.
- *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).

Åtgärd – genomför uppsägningar

- Eventuella uppsägningar får genomföras först efter att förhandlingarna med berörda fackförbund är avslutade.
- Använd Livsmedelsföretagens blankett (Besked om uppsägning arbetsbrist) för att säkerställa att formkraven i LAS uppfylls.
- Det skriftliga uppsägningsbeskedet ska överlämnas till den anställde personligen. I undantagsfall får uppsägningsbeskedet skickas i rekommenderat brev till arbetstagaren. I det senare fallet anses uppsägningen ha skett när arbetstagaren har hämtat ut brevet eller, om arbetstagaren inte hämtar ut brevet, tio dagar efter att brevet lämnades till posten. Om arbetstagaren har semester anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.
- Uppsägningstidens börjar vid hel föräldraledighet: Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist börjar uppsägningstiden att löpa först 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 (11 § LAS, tjänstemannaavtalet punkt 11.2.1 samt livsmedelsavtalet punkts 9.3).
- Anställda med sammanlagt mer än 12 månaders anställning under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten gäller under uppsägningstiden och därefter i nio månader räknat från datumet då anställningen upphörde.
- *Endast för Livsmedelsföretagens avtal med Livs:*
Företrädesrätten till återanställning kan endast göras gällande för anställningar där anställningsperioden är längre än tio dagar. Det betyder att arbetsgivaren inte behöver tillfråga eller erbjuda en person med företrädesrätt till återanställning, ny anställning om den anställningsperiod som den nya anställningen avser är tio dagar eller kortare. Notera att regeln inte påverkar intjänandet av företrädesrätt till återanställning utan endast reglerar i vilka fall arbetsgivaren inte behöver beakta företrädesrätten.

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

UPPSÄGNING – PERSONLIGA SKÄL

En arbetsgivare måste ha sakliga skäl för uppsägning av en arbetstagare. I vissa fall kan en arbetstagaras ageranden (såsom exempelvis sena ankomster, olovlig frånvaro, arbetsvägran eller vägran att följa arbetsgivarens instruktioner och anvisningar, samt samarbetssvårigheter) utgöra sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga skäl. Det krävs att arbetstagaren på ett tillräckligt allvarligt sätt brutit mot eller misslyckats med att uppfylla sina skyldigheter i anställningsavtalet och grundar sig på en helhetsbedömning. Normalt krävs det vidare att arbetsgivaren vidtagit mindre ingripande åtgärder, såsom exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering. Om det är skäligt att kräva omplacering till en ledig tjänst saknas enligt 7 § LAS sakliga skäl för uppsägning (omplaceringsskyldigheten).

Det är viktigt att dokumentera alla åtgärder som vidtas mot en arbetstagare, exempelvis tillrättavisningar, varningar samt omplaceringsutredningar. Tänk på att en uppsägning inte enbart får grundas på omständighet som arbetsgivaren känt till i mer än två månader. Det är därför viktigt att skyndsamt utreda händelser och omständighet som arbetsgivaren får kännedom om.

Kontakta alltid Livsmedelsföretagen för att få hjälp med bedömningen av om det finns sakliga skäl för uppsägning i det enskilda fallet.

Åtgärder

- Underrätta den berörda arbetstagaren minst två veckor i förväg om avsikten att säga upp arbetstagaren.

- Om arbetstagaren är medlem i en facklig organisation ska arbetsgivaren samtidigt varsla den lokala fackliga organisationen om att arbetsgivaren avser att säga upp arbetstagaren.
- Arbetstagaren och den fackliga organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta uppsägningen. Överläggning ska påkallas senast inom en vecka efter det att varsel och underrättelse lämnats.
- Om överläggning begärs får uppsägning inte ske förrän överläggningen är avslutad.
- Använd Livsmedelsföretagens blankett (Besked om uppsägning personliga skäl) för att säkerställa att formkraven i LAS uppfylls.
- Lämna ett skriftligt besked om de omständigheter som lagts till grund för uppsägningen, om arbetstagaren begär sådant besked. Tänk på att ange alla omständigheter oavsett hur lång tid som har förflutit sedan den inträffade - utelämna inte något.
- Uppsägningsbeskedet ska överlämnas till arbetstagaren personligen eller, om detta inte kan anses skäligt, översändas i rekommenderat brev. Har brevet inte hämtats ut på posten anses uppsägningen ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten. Har arbetstagaren semester anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Allmänt

Tidsbegränsade anställningar upphör vid anställningstidens utgång eller när arbetet har slutförts. Under den avtalade tiden kan anställningen normalt inte avslutas, om inte annat följer av tillämpligt kollektivavtal (se nedan) eller om arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att anställningen är uppsägningsbar. I det senare fallet gäller samma regler som vid uppsägning av tillsvidareanställning (sakliga skäl och uppsägningstid). Vidare kan en tidsbegränsad anställning upphöra i förtid genom avskedande.

Enligt 15 § LAS ska en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt LAS och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit

anställd hos arbetsgivaren i mer än tolv månader under de senaste tre åren. Det framgår av 30 a § LAS att en arbetsgivare som ger en arbetstagare ett besked enligt ovan samtidigt ska varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

Kollektivavtalen med Livs

Enligt kollektivavtalen med Livs kan tidsbegränsade anställningar avbrytas i förtid med 14 dagars uppsägningstid, om annan överenskommelse inte finns. Fram till den tidpunkt då arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid om tre månader, kan arbetsgivaren genom underrättelse till arbetstagaren avbryta den tidsbegränsade anställningen i förtid utan krav på sakliga skäl. När arbetstagaren däremot har en sammanlagd anställningstid om mer än tre månader ska det finnas sakliga skäl vid avbrytande från arbetsgivarens sida. Tänk på att även eventuella tidigare anställningsperioder hos arbetsgivaren räknas med i den sammanlagda anställningstiden.

En provanställning enligt kollektivavtalen med Livs kan avbrytas i förtid i enlighet med reglerna i LAS. Det innebär att både arbetsgivaren och arbetstagaren får avbryta provanställningen i förtid med 14 dagars uppsägningstid. Det krävs inte att sakliga skäl.

Tjänstemannaavtalet

På tjänstemannaområdet kan en provanställning avbrytas i förtid med en månads ömsesidig uppsägningstid (punkt 12.3.12).

En tidsbegränsad anställning som har träffats enligt punkterna 1 och 3–7 i avsnitt 2.2 tjänstemannaavtalet, det vill säga exempelvis vikariat och överenskommen visstidsanställning, kan avbrytas i förtid genom underrättelse fram till dess tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid vid företaget uppgående till sex månader. Anställningen upphör en månad efter att arbetsgivaren eller tjänstemannen skriftligen underrättat den andra parten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Serveringsavtalet och Butiksavtalet

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 Livsmedelsföretagens arbetsgivarrådgivning.

FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

En arbetstagare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller som har haft en tidsbegränsad anställning, har under vissa förutsättningar företrädesrätt till en ny anställning hos arbetsgivaren. Företrädesrätt till återanställning innebär alltså förtur till en ledig tjänst när arbetsgivaren nyanställer. För att en arbetstagare ska ha företrädesrätt till återanställning krävs det att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren när anställningen upphör. Notera att särskilda regler gäller vid upphörande av särskild visstidsanställning (så kallad SÄVA) enligt avtalen med Handels, se ovan avsnittet Uppsägning – Arbetsbrist.

För en tillsvidareanställd arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist gäller företrädesrätten till återanställning från uppsägningsdagen och fram till dess nio månader förflutit från den sista anställningsdagen. 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.

Företrädesrätt till återanställning gäller till lediga tjänster på den arbetsplats där arbetstagaren senast arbetade samt inom det kollektivavtalsområde arbetstagaren senast tillhörde. Vidare krävs det att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten.

Tänk på att skriftligt informera arbetstagare om företrädesrätten till återanställningen. För tillsvidareanställda lämnas informationen i det skriftliga uppsägningsbeskedet (8 § LAS). För arbetstagare med tidsbegränsad anställning lämnas informationen i ett skriftligt besked minst en månad innan anställningen löper ut, om arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör (15 § LAS). Om anställningstiden är så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, lämnas besked i stället när anställningen börjar.

I det skriftliga beskedet anger arbetsgivaren hur arbetstagaren ska gå till väga för att anmäla anspråk på återanställning hos arbetsgivaren. Arbetstagaren har i sådant fall inte återanställningsrätt innan han eller hon anmält anspråk på återanställning till arbetsgivaren.

Endast för Livsmedelsföretagens avtal med Livs

Företrädesrätten till återanställning kan endast göras gällande för anställningar där anställningsperioden är längre än tio dagar. Det betyder att arbetsgivaren inte behöver tillfråga eller erbjuda en person med företrädesrätt till återanställning, ny anställning om den anställningsperiod som den nya anställningen avser är tio dagar eller kortare.

Notera att regeln inte påverkar intjänandet av företrädesrätt till återanställning utan endast reglerar i vilka fall arbetsgivaren inte behöver beakta företrädesrätten.

Endast för Livsmedelsföretagens avtal med Handels

En arbetstagare som varit anställd i anställningsformen särskild visstidsanställning (så kallad SÄVA) i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren, har företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning.

PENSION

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

Ålderspension

En arbetstagare har anställningsskyddslagen rätt att vara kvar i anställningen till utgången av den månad arbetstagaren fyller 69 år, den så kallade LAS-åldern.

Den avtalade pensionsåldern (65 respektive 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.....

Arbetstagare som uppnått 69 års ålder

Arbetare

När den anställde har uppnått 69 år, det vill säga den så kallade LAS-åldern, kan arbetsgivaren säga upp arbetstagaren utan krav på sakliga skäl. En arbetstagare har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och 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. I stället 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 tjänstemannaavtalet finns särskilda regler för anställningens upphörande vid uppnådd LAS-ålder, det vill säga 69 år. Vill arbetsgivaren eller tjänstemannen avsluta en tillsvidareanställning vid utgången av den månad tjänstemannen uppnått LAS-åldern eller vid en 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). För tjänstemän som uppnått LAS-åldern gäller även att det är möjligt att komma överens om anställningsvillkor som avviker från kollektivavtalet (punkt 1.3).

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

Om en arbetstagare får ett beslut om hel sjukersättning utan tidsgräns kan arbetsgivaren avsluta anställningen utan uppsägning (4b § LAS). Arbetsgivaren ska då ge arbetstagaren skriftligt besked om att anställning avslutas. 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, det vill säga till dess beslutet vunnit lagakraft. Lämna omedelbart därefter skriftligt besked till arbetstagaren om att anställningen upphör 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

En arbetstagares anställningstid får bland annat betydelse vid upprättande av turordning i samband med arbetsbrist, företrädesrätt till återanställning samt för beräkning av uppsägningstidens längd. **(3 § LAS)**

När anställningstiden ska beräknas ska all anställningstid (både som arbetare och tjänsteman) tas med. Det saknar betydelse om arbetstagaren har arbetat heltid eller deltid samt i vilken anställningsform arbetstagaren varit anställd. Tid när arbetstagaren exempelvis varit sjukfrånvarande, föräldraledig eller studieledig ska också räknas in i anställningstiden. Även tid hos annan arbetsgivare, som vid tidpunkten för övergången tillhörde samma koncern samt tid hos tidigare arbetsgivare vid överlåtelse av företag.

Endast för Livsmedelsföretagens avtal med Handels

För beräkning av anställningstid i särskild visstidsanställning (så kallad SÄVA) gäller följande. Om en arbetstagare har haft tre eller fler särskilda visstidsanställningar hos

samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad ska även tiden mellan dessa anställningar räknas som anställningstid. Tiden mellan anställningarna ska dock endast räknas med vid tillämpning av 5 a § LAS (konverteringsregeln), 7 a § LAS (omreglering till lägre sysselsättning), 25 § LAS (företrädesrätt till återanställning) samt 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	fyllt	fyllt	fyllt	fyllt	fyllt
	25 år	25 år	30 år	35 år	40 år	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

Anställningstid vid företaget	Arbetsgivarens uppsägningstid					
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 på grund av 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
	fr o m 6 mån till 6 år	1	2	3
	fr o m 6 år	1	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.

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

En arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete anställning därigenom skulle på ett inte obetydligt sätt försämrats (14 § LAS).

Arbetstagaren har rätt till skälig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete (14 § LAS).

En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden (12 § LAS). Det gäller även om arbetsgivaren exempelvis arbetsbefriar arbetstagaren. Lönen får då inte understiga den som normalt skulle utgått om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Arbetsgivaren får dock avräkna eventuella inkomster som arbetstagaren har från annan arbetsgivare (13 § LAS).

Får semester förläggas till uppsägningstid?

Semester får inte, utan arbetstagarens medgivande, förläggas till uppsägningstiden. 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 inte beror på personliga förhållanden. Längre uppsägningstid än 6 månader skyddas inte (14 § SemL).

AVSKEDANDE

Ett avskedande får bara ske om arbetstagaren grovt har brutit mot sina skyldigheter i gentemot arbetsgivaren och är förbehållet de allvarigaste brotten mot anställningsavtalet (18 § LAS). I vissa fall kan exempelvis våld eller hot om våld på arbetsplatsen eller stöld från arbetsgivaren utgöra skäl för avskedande. En bedömning behöver alltid göras av omständigheterna i det enskilda fallet och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för de brott mot anställningsavtalet som arbetsgivaren gör gällande. Det är därför viktigt att noggrant utreda och dokumentera alla omständigheter samt att agera skyndsamt. Ett avskedande får nämligen inte grundas endast på omständigheter som arbetsgivaren har känt till i mer än två månader.

Ta alltid kontakt med Livsmedelsföretagen för att få hjälp med bedömningen av om det finns skäl för avskedande i det enskilda fallet. Livsmedelsföretagen rekommenderar att blanketter framtagna av Livsmedelsföretagen används, då särskilda formkrav gäller enligt lag.

Åtgärder – inför tilltänkt avskedande

- Underrätta arbetstagaren minst en vecka i förväg om det tilltänkta avskedandet (18 § LAS).
- Varsla samtidigt den lokala fackliga organisation som den anställda tillhör (30 § LAS).
- Arbetstagaren och den fackliga organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om det tilltänkta avskedandet. Överläggning måste dock påkallas senast inom en vecka efter det att varsel och underrättelse lämnats. Om överläggning begärs får avskedandet inte verkställas förrän överläggningen avslutats.

Åtgärder - vid genomförande av avskedandet

- Arbetsgivaren ska överlämna ett skriftligt besked om avskedande till arbetstagaren personligen. Om det inte är skäligt att kräva personligt överlämnande får beskedet skickas med rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress. Har arbetstagaren inte hämtat ut brevet på posten, anses avskedandet ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten (20 § LAS).
- Anställningen upphör när avskedandet verkställts.
- Arbetsgivaren är skyldig att skriftligen ange de omständigheter som lagts till grund för avskedandet, om arbetstagaren begär sådant besked. Ta med alla omständigheter oavsett hur lång tid som förflutit sedan den inträffat, det vill säga utelämna inte några omständigheter (19 § LAS).

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.

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.

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 inestående 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

Det är viktigt att arbetsgivaren dokumenterar de åtgärder som vidtas för att komma till rätta med en arbetstagare som missköter sin anställning, såsom exempelvis tillsägelser och varningar. 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 syftar i stället till att upplysa arbetstagaren om att arbetstagens handlande inte accepteras och vad som kan inträffa om bättring inte sker, nämligen att arbetsgivaren, 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 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.

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 hans 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 arbetsförmedling en	Underrättel se	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.