

ANSTÄLLNINGSAVTAL

Enligt lagen om anställningsskydd

☐ Nyanställning ☐ Ändring ☐ Bekräftelse av gällande anställningsvillkor

1. Arbetsgivare

Företag	Organisationsnummer
Företagets postadress	Telefon

2. Arbetstagare

Namn	Personnummer
Postadress	Telefon
Arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel	Mobil
Arbetsplats	

3. Anställningsform

☐ Tillsvidareanställning med tillträde

☐ Provanställning från och med till och med

Tidsbegränsad anställning

☐ Allmän visstid från och med till och med

☐ Vikariat från och med under frånvaro
på grund av dock längst till och med

☐ För säsong från och med till dess säsongen är slut
eller arbetet är slut dock längst till och med

☐ Efter fyllda 67 från och med till och med

Tidigare anställd hos arbetsgivaren

☐ Från och med till och med

4. Arbetstid

☐ Heltid	☐ Deltid i genomsnitt timmar per helgfri vecka
---------------------------------	--

5. Löneförmåner

Månadslön kr/månad	☐ Den överenskomna lönen gäller oberoende av de lönehöjningar som följer av års lönerevision vid företaget
-------------------------	--

6. Allmänna anställningsvillkor

För anställningen gäller i tillämpliga delar allmänna anställningsvillkor enligt kollektivavtal mellan: samt på företaget i övrigt gällande regler	Antal semesterdagar dagar per år vid fullt intjänad semester Under innevarande semesterår önskar arbetstagaren erhålla obetalda semesterdagar
Uppsägningstid ☐ enligt ovan angivna kollektivavtal ☐ enligt lagen om anställningsskydd	Övertidskompensation ☐ Ja ☐ Nej Resttidsersättning ☐ Ja ☐ Nej

7. Övrigt

--	--

Ort: Datum:

Ort: Datum:

.....
(Arbetsgivarens underskrift)

.....
(Arbetstagarens underskrift)

Anvisningar till blankett, Anställningsavtal enligt lagen om anställningsskydd

Denna blankett kan endast användas för anställning av arbetstagare som är anställd i verksamhet som inte omfattas av kollektivavtal.

2. Arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel är en kort specificering eller beskrivning av tjänstemannens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Anställningsavtalet kan löpa tills vidare eller för viss tid. Anställningsformer återfinns i lagen om anställningsskydd 6 § (provanställning) och 5 § (tidsbegränsad anställning).

Anställningsformerna i blanketten är de enda som är tillåtna enligt lagen.

Provanställning kan vara högst 6 månader och kan inte förlängas därefter.

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

4. Arbetstiden fastställs i schema och anslås på arbetsplatsen. Ändring av arbetstidens förläggning kan komma att ske vid behov. Underrättelse om sådan ändring ska ges minst 14 dagar i förväg.
6. Om ett visst kollektivavtals allmänna villkor ska tillämpas ange avtalets rätta benämning, tänk på att det kan finnas många olika kollektivavtal mellan samma parter.

Observera att det i ett kollektivavtal ofta har gjorts avvikande regler från dispositiv lagstiftning. En hänvisning till ett kollektivavtals regler gör inte att dessa regler kan tillämpas om arbetsgivare inte har kollektivavtal. Detta gäller bland annat lagen om anställningsskydd (anställningsformer) arbetstidslagen (ska tillämpas i sin helhet, exempelvis när det gäller begränsning av övertid) och semesterlagen (beräkning av semesterlön), där tillämplig lag gäller i stället.

Om ett kollektivavtal angivits innebär det att kollektivavtalet i tillämpliga delar blir en del av det enskilda anställningsavtalet, vilket medför skyldigheter såsom att teckna avtalsförsäkringar etc., även om formell kollektivavtalsbundenhet ej föreligger. Företag utan kollektivavtal kan inte alltid teckna exakt samma försäkringar som de företag som är bundna av avtal. Försäkringar med liknade innehåll kan dock oftast tecknas i andra försäkringsföretag.

Uppsägningstid ska anges, antingen genom hänvisning till reglerna i ett visst kollektivavtal eller genom en hänvisning till lagen om anställningsskydd.

Uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida får inte vara kortare än lagens uppsägningstider.

Anställd som inte omfattas av kollektivavtal har ingen laglig rätt till övertidskompensation eller restidsersättning. Om sådan ska utges ange också hur den ska beräknas, exempelvis genom att hänvisa till ett visst kollektivavtal.

Semesteråret omfattar enligt lagen 12-månadersperioden 1/4 - 31/3. En arbetstagare som börjar sin anställning under perioden 1/4 - 31/8 har rätt till 25 obetalda semesterdagar t o m 31/3 minus det antal semesterdagar han erhållit efter den 1/4 i sin tidigare anställning. Den som börjar sin anställning efter den 1/9 har på motsvarande sätt rätt till 5 obetalda semesterdagar under återstående intjänandeår t o m 31/3