

Anställningsavtal

Utskriftsdatum:

 Nyanställning Ändring

Arbetsgivare

Namn	Telefonnummer
Postadress (utdelningsadress, postnr och postort)	

Arbetstagare

För- och efternamn	Personnummer (xxxxxx-xxxx)
Postadress (utdelningsadress, postnr och postort)	E-postadress
Yrkesbenämning/befattning vid anställningstillfället	Placering för närvarande*a)
Huvudsakliga arbetsuppgifter	Tillträdesdatum

Anställningsform*b)

<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning	<input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning
<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställningen inleds med en provanställning	
fr o m - t o m:.....	
<i>Grund för tidsbegränsning:*c)</i>	fr o m - t o m
<input type="checkbox"/> Särskild visstidsanställning fr o m – t o m, dock längst till den tidpunkt då utsedd efterträdare börjar arbeta
<input type="checkbox"/> Vikariat Vikariat för..... fr o m - t o m
<input type="checkbox"/> Säsongsanställning fr o m - t o m
<input type="checkbox"/> Projektanställning (enligt Allmänna bestämmelser (AB)) fr o m - t o m
<input type="checkbox"/> Arbetstagare som uppstår hel ålderspension i någon form
<input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning enligt..... i gällande kollektivavtal	fr o m - t o m.....
<input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning enligt skollagen	fr o m - t o m.....

Arbetstid*d)

<input type="checkbox"/> Heltid <input type="checkbox"/>	Antal % av heltid Deltid.....	Genomsnittlig veckoarbetstid
Arbetstidens förläggning*e)		

Lön*f) (se även ***) j) k) under "övrigt" nedan)

Månadslön (vid deltid anges deltidslön)	Timlön
Lönen utbetalas (datum):	
Lönen är inkluderad i.....års löneöversyn	

Allmänna anställningsvillkor

Anställningen omfattas av kollektivavtal:*g)
--

Semester

Antal semesterdagar/år	Annat antal semesterdagar.....
<input type="checkbox"/> Antal semesterdagar/år enligt gällande kollektivavtal	

Uppsägningstid

<input type="checkbox"/> Uppsägningstid enligt gällande kollektivavtal
Annan ömsesidigt avtalad uppsägningstid:.....månader
Bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet framgår av tillämpligt kollektivavtal..... samt av lagen om anställningsskydd.*h)

Övrigt (här ska exempelvis framgå om arbetstagaren ska ingå i jour eller beredskap. Vidare ska exempelvis framgå om arbetstagaren är övertidsavlöst*i), ersättningen för eventuellt övertids- eller mertidsarbete*j), huruvida ob- ersättning ska utges och med hur mycket*k), regler för skiftbyte*l), uppgifter om rätt till utbildning*m)).

--

Arbetsgivaren betalar in avgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980). Arbetsgivaren ger även socialt skydd i form av sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön samt förmåner vid sjukfrånvaro eller föräldradighet enligt vid var tid gällande villkorsavtal samt förmåner enligt kollektivavtal såsom Pensionsavtal, Avtal om omställning, Personskadeavtal, TFA och TFA-KL och Tjänstegrupplivförsäkring, TGL-KL.*n)

Jag är medveten om skyldigheten att anmäla och lämna uppgifter till arbetsgivaren om eventuella bisysslor.

Underskrifter

Datum (åååå-mm-dd)	Datum (åååå-mm-dd)
Arbetsgivaren	Den anställde
Namnförtydligande	Namnförtydligande

Kommentarer

***a) (Placering för närvarande)**, 6 c § andra stycket p.1 LAS - Här ska framgå arbetstagarens arbetsplats. Om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, ska arbetsgivaren istället lämna en uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats. Det som avses med orden "eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats" är inte att arbetsgivaren ska upplysa om vilken rätt arbetstagaren har att arbeta hemifrån, utan att klargöra om arbetstagaren förväntas ordna sin egen arbetsplats.

***b) (Anställningsform)**, 6 c § andra stycket p.3 LAS - Här ska framgå om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning. Även eventuella villkor för provanställningen ska anges.

***c) (Grund för tidsbegränsning)**, 6 c § andra stycket p.3 b LAS - Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om anställningen är en särskild visstidsanställning, en säsongsanställning eller ett vikariat. Vi rekommenderar även att information också efter den 1 oktober 2022 alltid ska lämnas även i fråga om de kollektivavtalade formerna av tidsbegränsad anställning, som projektanställning.

***d) (Arbetsdag)**, 6 c § andra stycket p.5 LAS - Här ska längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka anges. Om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, ska arbetsgivaren istället lämna uppgift om anställningens arbetstidsmätt på annat sätt. Som för de andra informationsbestämmelserna ska den här punkten tillämpas på alla anställningsförhållanden oavsett längd, alltså även på anställningar som är mycket korta. Genom att ange den normala längden på arbetsdagen eller arbetsveckan framgår i de flesta fall arbetstagarens arbetstidsmätt. Med arbetstidsmätt menas anställningens ordinarie arbetstid och jourtid men inte övertid eller mertid. Det lämnas till arbetsgivaren att bestämma hur arbetstidsmättet ska anges i de fallen. Det kan till exempel ske genom att ange ett visst antal timmar per dag, vecka eller månad eller en viss del av en angiven heltid. **Uppgifterna om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.** I t.ex. AB finns reglering om genomsnittlig arbetstid i § 13 mom. 2-4. Man bör därför inte skriva in den genomsnittliga arbetstiden i anställningsavtalet utan, i förekommande fall, istället hänvisa till AB.

***e) (Arbetsdagens förläggning)**, 6 c § andra stycket p.7 LAS - Arbetsgivaren har en skyldighet att ge besked till en nyanställd om det första schema eller grundschema som ska gälla. Här ska information också lämnas om den minsta tidsfrist som gäller för arbetsgivarens besked om förläggning av den ordinarie arbetstiden och jourtiden. Skyldigheten att informera gäller ordinarie arbetstid och jourtid. Den gäller inte övertid och mertid. Beredskap kan anses vara ett villkor av väsentlig betydelse i ett anställningsförhållande, på så sätt att information om beredskap ska lämnas enligt paragrafens första stycke. Om den ordinarie arbetstiden och jourtiden kommer att variera mellan olika klockslag och dagar ska information ges om det. För kommuner, regioner och medlemmar i Sobona finns bestämmelser om arbetsdagens förläggning och om ändringar i förläggningen i kollektivavtalen, t.ex. AB, § 13 mom. 5-6, BEA, § 10 mom. 5 och BUI, § 13 mom. 6. Det finns även lokala kollektivavtal och andra lokala regler och det finns ofta variationer mellan olika verksamheter och personalgrupper. Information om att den ordinarie arbetstiden och jourtiden kan komma att variera mellan olika klockslag och dagar behöver framgå av anställningsavtalet. Vår bedömning är att det av anställningsavtalet även bör framgå minsta tidsfrist för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid där man dock även bör göra en hänvisning till relevant kollektivavtalsreglering, t.ex. AB § 13 mom. 5.

f) (Lön)**, se även *i)**, **j)** och **k)**. 6 c § andra stycket p.4 LAS - Här ska begynnelselön och andra löneförmåner anges separat och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut. SKR och Sobona tolkar orden "anges separat" som att löneförmåner inte ska anges som ett totalbelopp tillsammans med grundlönen, utan att arbetsgivaren ska ange varje löneförmån för sig, t.ex. ob-ersättning. **Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, det framgår av 6 c § fjärde stycket LAS. Det innebär t.ex. att för anställningar där Allmänna bestämmelser (AB) tillämpas, är det lämpligt att hänvisa till AB när det gäller bland annat ob-ersättning.**

***g) (Anställningen omfattas av kollektivavtal)**, 6 c § andra stycket p.13 LAS - Här ska anges tillämpligt kollektivavtal, t.ex. Huvudöverenskommelse (HÖK) med bilagan AB och andra bilagor, eller PAN, RiB eller BEA.

Vissa uppgifter får enligt 6 c § fjärde stycket LAS, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i punkt 3 a, punkt 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande, punkt 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och punkterna 3 c, 4, 6, 7 b) och 9-12.

För kommuner, regioner och medlemmar i Sobona är det lämpligt att hänvisa till HÖK med bilagor, bland annat AB, för anställningar där HÖK/AB tillämpas och i de frågor där det finns regler i AB. För anställningar där andra kollektivavtal tillämpas, hänvisar man till de kollektivavtalen, t.ex. PAN, BEA eller RiB. Det kan också finnas regler i lokala kollektivavtal i olika frågor som man måste ta hänsyn till och hänvisa till i förekommande fall och där det enligt lagen är tillåtet att hänvisa. Så som SKR och Sobona tolkar reglerna, är det tillräckligt enligt 6 c § LAS att hänvisa till den lag eller det kollektivavtal som reglerar en viss fråga. Hänvisning behöver alltså inte göras till de specifika bestämmelserna där frågan regleras i lagen eller kollektivavtalet. Detta till skillnad från information till arbetstagare som sänds utomlands, där hänvisning ska göras till de specifika bestämmelserna i lagen eller kollektivavtalet.

***h) (Bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet), 6 c § andra stycket p.11 LAS**

Under den här punkten faller t.ex. information om att uppsägning ska ske skriftligen, hur besked om uppsägning ska överlämnas, om arbetsgivarens skyldighet att ha överläggning eller att förhandla inför uppsägning, bestämmelser om tvister om giltighet av arbetsgivarens uppsägning eller avskedande och om preskriptionsfrister. Många bestämmelser om detta finns i LAS (8 § jämte 15 §, 10 §, 30 §, 34 §, 35 §, 40 § jämte 41 § LAS). Det finns också bestämmelser i AB om t.ex. uppsägningstider och krav på skriftlig uppsägning. Vilken information som ska lämnas måste bedömas utifrån vad som är lämpligt i det enskilda fallet. Exempelvis vid mycket korta anställningar kan man hålla informationen kort, utifrån vad som är relevant för att arbetstagaren ska kunna ta tillvara sina rättigheter. **Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS. Informationen kan alltså ges genom att man hänvisar till LAS och AB, eller de andra kollektivavtal som är tillämpliga på en viss anställning, t.ex. PAN, RiB eller BEA.**

***i) (Arbetstagaren är övertidsavlöst), samt *j) (ersättningen för eventuellt övertids- eller mertidsarbete), 6 c § andra stycket p.6 LAS - Här ska framgå vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall. Se kommentar till *f) ovan.**

Här ska framgå information om vad som gäller om övertid eller mertid enligt tillämplig författning, kollektivavtal eller ett enskilt anställningsavtal. **Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS. För t.ex. anställningar där AB är tillämplig, är det lämpligt att hänvisa till AB när det gäller övertids- och mertidsarbete.**

***k) (Huruvida ob- ersättning ska utges och med hur mycket), 6 c § andra stycket p.4 LAS, se kommentar till *f) (lön) ovan.**

l) (Regler för skiftbyte), 6 c § andra stycket p.7 b) LAS - Här ska i förekommande fall information ges om regler för skiftbyte. Varken arbetstidsdirektivet eller svensk rätt innehåller någon definition av vad som menas med skiftbyte, men termen har använts för att ange tidpunkten för avlösning mellan två skift. Den kan även tänkas ta sikte på andra situationer, t.ex. om det finns regler i ett kollektivavtal om under vilka förutsättningar arbetstagare får byta skift med varandra eller vilka bestämmelser en arbetsgivare ska följa för att ändra vilket skift en arbetstagare ska arbeta. Byten mellan t.ex. dag- och natts skift och ändringar av skift kan vara sådant som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), och information kan därför även behöva lämnas om vad som krävs enligt den lagen, prop. 2021/22:151 s. 189. **Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.*

m) (Uppgifter om rätt till utbildning), 6 c § andra stycket p.9 LAS - Information behöver endast lämnas om sådan utbildning som arbetsgivaren tillhandahåller. Vidare gäller skyldigheten att lämna information just utbildning som arbetstagaren har rätt till. Den gäller alltså inte sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder ändå, utan att det finns en rättighet för arbetstagaren. Informationen är beroende av vad arbetsgivaren vet under anställningens första månad om vilken utbildning arbetstagaren kommer att ha rätt till. Om det tillkommer uppgifter senare om rätt till utbildning ska arbetsgivaren informera om det enligt 6 e § LAS. **Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.*

n) (Arbetsgivaravgifter och social trygghet), 6 c § andra stycket p.12 LAS - Innebär att arbetsgivaren ska lämna information till arbetstagaren om arbetsgivarens skyldighet att betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen (2000:980) och om det skydd som arbetsgivaren tillhandahåller när det gäller social trygghet. I begreppet social trygghet ingår socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen och hälso- och sjukvården. En arbetsgivare är dock bara skyldig att informera om social trygghet i den mån arbetsgivaren tillhandahåller detta skydd. Arbetsgivaren ska även informera om de kollektivavtalsbaserade förmåner som en arbetstagare kan ha rätt till, t.ex. tjänstepension. Information ska också lämnas om rätten till sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Om arbetsgivaren väljer att betala för en privat sjukförsäkring utan att det följer av ett kollektivavtal, ska information även lämnas om det. **Uppgifterna får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal, enligt 6 c § fjärde stycket LAS.*

Krav på skriftlig information

I kravet på skriftlighet ligger att informationen ska vara tillgänglig för arbetstagaren över tid. Informationen behöver inte lämnas på ett papper utan kan ges i elektronisk form. En arbetsgivare som lämnar skriftlig information i elektronisk form måste själv bedöma vilken elektronisk form som är lämplig utifrån teknikutvecklingen och vad arbetsgivaren vet om arbetstagarens möjlighet att ta emot information elektroniskt. Detta med hänsyn tagen även till att informationen ska finnas tillgänglig för arbetstagaren över tid. SKR:s och Sobonas bedömning är att informationen kan lämnas t.ex. per e-post om arbetsgivaren känner till en e-postadress som arbetstagaren använder. Det är lämpligt att arbetsgivaren sparar ett bevis på att informationen översänts eller mottagits om informationen har lämnats skriftligen i elektronisk form.

Tidpunkterna när informationen senast ska lämnas

Information enligt punkt 1 – 7, förutom viss information enligt punkt 3 b), ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Detsamma gäller information som inte täcks av någon av punkterna, men som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet och som ska lämnas enligt 6 c § första stycket.

Information enligt punkt 3 b) ska lämnas i samband med att avtalet ingås när det handlar om särskild visstidsanställning. Information enligt punkt 9 -13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat att arbeta.

Om det sker ändringar som gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag när ändringen ska börja tillämpas. Skyldigheten att informera gäller om ändringen görs enligt ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, 6 e § LAS. Liksom tidigare finns det ingen skyldighet att lämna information som enbart beror på att det gjorts ändringar i de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som arbetsgivaren kan hänvisa till.

Se även: cirkulär 22:21, gällande 6 h § LAS om rätt till att få information och motivering av arbetsgivaren till varför en anställning har tidsbegränsats eller avser en lägre sysselsättningsgrad än heltid. Se även samma cirkulär angående 6 i § LAS som innebär att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare. Undantag gäller om den andra anställningen är arbetshindrande, konkurrerande eller på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.