

Kommentar

Anställningsblanketten består av fyra delar

- Ingress
- Anställningsform
- Övriga uppgifter
- Avslut

Ingress

Det är viktigt att fylla i ingressen *fullständigt* så att det aldrig behöver uppstå oklarheter beträffande partsställning, alltså vem som är arbetsgivare respektive arbetstagare.

Anställningsform

Då olika rättsverkningar följer på de olika anställningsformerna är det mycket viktigt att på ett korrekt sätt fylla i *aktuell* anställningsform. Är det fråga om en tidsbegränsad anställning är det särskilt viktigt då fel eller otydlighet kan resultera i att anställningen rättsligt är att betrakta som en tillsvidareanställning. En tillsvidareanställning kan inledas med provanställning om allmänna förutsättningar för detta föreligger – se nedan under rubriken "Provanställning". Reglerna om anställningsformer finns dels i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) dels i gällande kollektivavtal.

1. Tillsvidareanställning (4 § LAS)

Tillsvidareanställning är huvudanställningsformen på svensk arbetsmarknad enligt LAS. En tillsvidareanställning kan med iakttagande av avtalad uppsägningstid från *arbetstagarens sida* frånträdas när som helst under anställningstiden utan att arbetstagaren behöver ange skäl. Från *arbetsgivarens sida* krävs för att kunna avsluta en tillsvidareanställning att arbetsgivaren – förutom att iaktta avtalad uppsägningstid – har s.k. saklig grund samt att arbetsgivaren på arbetstagarens önskan kan redovisa den sakliga grunden. Arbetsgivarens skäl för att avsluta anställningen (den "sakliga grunden") kan prövas rättsligt av domstol. Med hänsyn till tillsvidareanställningens särskilda anställningstrygghet för arbetstagaren rekommenderar Arbetsgivaralliansen sina medlemmar att som regel inleda tillsvidareanställningen med provanställning – se nedan under rubriken "Provanställning".

2. Vikariat (5 p 2 LAS)

Anställningsformen vikariat kan användas när arbetsgivaren önskar anställa någon för att ersätta någon/några arbetstagare som är frånvarande från arbetet (oberoende av orsak till frånvaron), men endast i dessa fall. Det är därför viktigt att i anställningsavtalet noggrant ange för vem/vilka arbetstagaren vikarierar och under vilken tid. För att förhindra att någon blir "evig vikarie" har i LAS införts en spärregel som innebär att när en arbetstagare innehaft vikariatsanställning/vikariats-anställningar mer än två år under den senaste femårsperioden hos samma arbetsgivare övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning ("2/5-årsregeln").

3. Allmän visstidsanställning(5 § p 1 LAS)

Arbetsgivaren äger rätt att anställa en arbetstagare tidsbegränsat upp till två år under senaste femårsperioden utan att ange skäl för tidsbegränsningen. Anställningsformen "allmän visstidsanställning", som infördes i LAS den 1 juli 2007, ersätter de tidigare i LAS reglerade tidsbegränsade anställningsformerna "anställning för arbete av särskild beskaffenhet"(den s.k. projektanställningen), "anställning för tillfällig arbetsanhopning", "anställning för ferie- eller praktikarbete" samt "överenskommen visstidsanställning"(den s.k. ÖVA-anställningen). Om en arbetstagare innehaft en allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare mer än två år under den senaste femårsperioden övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning – jfr vikariats-anställningen ("2/5-årsregeln").

4. Säsonganställning (5 § p 3 LAS)

I de verksamheter som med hänsyn till årstider/klimatförhållanden eller liknande drivs i säsonger finns möjligheter att anställa arbetstagare för varje säsong för sig. För dessa säsonganställda gäller – förutom den allmänna företrädesrätten till återanställning som gäller för alla anställningsformer (med undantag av "67-åringar" – se nedan) när en arbetstagare varit anställd hos samma arbetsgivare mer än tolv månader de senaste tre åren – en särskild företrädesrätt till återanställning till *ny säsonganställning* efter sex månaders säsonganställning under de senaste två åren.

5. Anställning efter 67 år (5 § p 4 LAS)

Personer som fyllt 67 år kan alltid anställas tidsbegränsat utan några begränsningar. Dessa anställningar ger inte heller någon rätt till företrädesrätt till återanställning. En arbetstagare som är tillsvidareanställd när 67 år uppnås måste dock först "sägas upp" enligt 33 § LAS eller regler i kollektivavtal för att kunna anställas tidsbegränsat enligt denna punkt.

6. Annan anställningsform enligt kollektivavtal

Arbetsgivaralliansens kollektivavtal ("branschavtal") innehåller regler som kompletterar eller ersätter reglerna i LAS. Det är därför mycket viktigt att läsa i aktuellt branschavtal för att se om där finns en reglering för den tilltänkta anställningen. Så t ex innehåller alla Arbetsgivaralliansens branschavtal ytterligare möjligheter till tidsbegränsade anställningar än vad LAS tillåter. Om en arbetstagare anställs med stöd av branschavtalet ska ruta 6 fyllas i med tydlig hänvisning till åberopat branschavtal.

7. Anställningsform enligt 1 § LAS

Den "som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning" faller enligt 1 § LAS utanför lagen. Det innebär att det är helt fritt att avtala om anställningsform för denna kategori arbetstagare. Det är i de flesta verksamheter bara den yttersta chefen som faller under undantaget. Bland Arbetsgivaralliansens medlemmar gäller detta utan undantag. Det är således endast VD, generalsekreterare, rektor eller motsvarande som kan omfattas, allt under förutsättning att de två kriterierna "med hänsyn till arbetsuppgifter" och "med hänsyn till anställningsvillkor" gäller i det enskilda fallet. I detta fall kan således arbetsgivaren besluta att chefsanställningen ska vara en tidsbegränsad anställning samt det antal år som den ska pågå. Inget hindrar naturligtvis att ingå tillsvidareanställning även för denna kategori om så önskas.

8. Provanställning (6 § LAS)

Tillsvidareanställningar kan inledas med en provanställning. Provanställning kan enligt LAS ingås för högst sex månader. För att få ingå en provanställning krävs att det finns något skäl att "pröva" arbetstagaren såsom t ex första anställningen överhuvudtaget hos arbetsgivare eller första gången i den aktuella befattningen.

Provanställningen innebär att arbetsgivaren har en fullständig frihet att avsluta anställningen antingen när provanställningstiden går ut eller att avbryta den dessförinnan, utan att behöva uppge skäl för detta beslut eller att beslutet kan prövas rättsligt i domstol (undantag om arbetstagaren kan göra troligt att otillåtna diskriminerings-skäl ligger bakom). Motsvarande rätt att avbryta provanställningen har arbetstagaren. Om provanställningen inte avslutas eller avbryts innan sista provanställningsdag så övergår den automatiskt i tillsvidareanställning.

Såvitt avser *tidsbegränsade anställningar* kan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas om att dessa ska inledas med *en prøvotid* med samma rätt för arbetsgivaren och arbetstagaren att avbryta densamma som vid provanställning (AD 2000 nr 6 och 2006 nr 82 samt Källström och Malmberg "Anställningsförhållandet" sid 120-121).

Med hänsyn till provanställningens konstruktion är det Arbetsgivaralliansens rekommendation att provanställning redan i anställningsavtalet kombineras med tillsvidareanställningsformen, vilket innebär att såväl ruta 8 som ruta 1 fyllas i. Avtalas om att tidsbegränsad anställning ska inledas med prøvotid är det viktigt att det tydliggörs under "Övriga uppgifter".

Övriga uppgifter

Det är viktigt att arbetsgivaren så noggrant som möjligt fyller i vad som står upptaget i anställningsblanketten under "Övriga uppgifter". Detta dels för att det inte ska uppstå tvistigheter efteråt vad som gäller eller är avtalat dels för att uppfylla kraven enligt 6 c-d § LAS. I de fall särskilda villkor gäller eller avtalats för anställningen ska dessa anges i fältet längs ner "Övriga anställningsvillkor". Skulle inte detta utrymme räcka till skrivs lämpligen en separat bilaga som bifogas anställningsavtalet. Sker under anställningen förändringar i uppgifter som fyllts i ska justering av dessa göras eller nytt anställningsavtal upprättas.

Avslut

Avslutningsvis undertecknas anställningsavtalet av såväl arbetsgivaren som arbetstagaren med angivande av datum för undertecknandet.