

Anvisningar till exempel på BESKED OM ATT VISSTIDSANSTÄLLNING UPPHÖR

OM EN VISSTIDSANSTÄLLNING AVSLUTAS VID DEN I FÖRVÅG ÖVERENSKOMNA TIDPUNKTEN FINNS ENLIGT GÄLLANDE KOLLEKTIVAVTAL INGET KRAV PÅ BESKED. DET ÄR VALFRITT ATT ANVÄNDA DENNA BLANKETT. OBSERVERA ATT DENNA BLANKETT INTE SKA ANVÄNDAS VID **UPPSÄGNING** AV EN VISSTIDSANSTÄLLNING, UTAN DEN ÄR ENDAST AVSEDD TILL DE TVÅ FALL SOM BESKRIVS I PUNKTEN 4 NEDAN.

Varje set består av två blad: "Bolagets exemplar" och "Den anställdes exemplar". Den anställdes exemplar ska överlämnas personligen eller, om den anställde inte kan anträffas, överlämnas eller skickas på annat sätt. Den undre halvan av blanketten "Bolagets exemplar" är avsedd att fungera som journal över ärendets gång. Blanketten kan användas för både arbetare och tjänstemän.

Anvisningar

1. Med arbetsställe avses bolagets interna adressbeteckning (avdelning).
2. Ange den anställdes fullständiga namn och postadress.
3. Ange den anställdes personnummer samt eventuella anställningsnummer och arbetsställe, till exempel enhet eller avdelning.
4. Anställning för viss tid avser antingen viss på förhand bestämd tid eller den tid som fordras för att avsluta det arbete anställningen avser. När tiden löpt ut upphör anställningen utan uppsägning, såvida inte arbetsgivaren och den anställde kommit överens om fortsatt anställning. Det finns således inga regler om krav på besked och varsel. Det är dock lämpligt att en visstidsanställd som inte kommer att erbjudas fortsatt anställning får besked om detta i så god tid som möjligt.

För tjänstemän gäller att visstidsanställningen kan avslutas genom en skriftlig underrättelse under de första sex anställningsmånaderna, se Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 3 mom 2. Anställningen upphör då en månad efter underrättelsen.

Ange datum för anställningens upphörande enligt något av ovanstående två alternativ. Denna blankett ska endast användas för ovanstående situationer.

Notera särskilt följande: Blir det aktuellt att säga upp på grund av personliga skäl eller arbetsbrist eller att avskeda en medarbetare ska denna blankett inte användas.

En visstidsanställning kan sägas upp i förtid endast om arbetsgivaren och den anställde kommit överens om det i anställningsavtalet. Upphörande i förtid av visstidsanställning utan överenskommelse kan även ske genom avskedande, om den anställde grovt åsidosatt sina skyldigheter. För dessa fall ska andra blanketter för uppsägning på grund av personliga skäl eller arbetsbrist alternativt blankett för avskedande användas.

5. Reglerna om företrädesrätt till återanställning gäller för den som är visstidsanställd och på grund av arbetsbrist inte får fortsatt anställning om även övriga förutsättningar är uppfyllda, se Teknikavtalet IF Metall § 9 mom 2 och Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 3 mom 3. En förutsättning för att den anställde ska kunna göra anspråk på företrädesrätt är att anställningstiden uppgår till mer än tolv månader under de senaste tre åren. Det krävs inte att anställningstiden är sammanhängande. Observera vad som sägs om beräkning av anställningstid i 3 § anställningsskyddslagen. Observera även Teknikavtalet IF Metalls bestämmelse i § 9 mom 2 st 4 och Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarnas bestämmelse i § 3 mom 3 om att företrädesrätten inte kan göras gällande i de fall den lokala klubben inte vill träffa en lokal överenskommelse om visstidsanställning som innebär att arbetstagaren skulle vara anställd i över tolv månader under en treårsperiod. Om förutsättningarna inte är uppfyllda, ska kryssmarkering ske i den undre rutan.
6. Om besked om att visstidsanställning upphör överlämnas personligen, bör den anställde uppmanas att skriva sin namnteckning på beskedet. Namnunderskriften innebär att den anställde har kvitterat mottagandet. Den innebär inte att den anställde har godkänt beskedet. Om den anställde inte vill kvittera mottagandet ska beskedet ändå överlämnas. I en sådan situation kan överlämnandet ske i vittnes närvaro.
7. Innebär beskedet en driftsinskränkning om minst fem anställda ska varsel lämnas till Arbetsförmedlingen*. De varseltider som ska beaktas finns i 3 § främjandelagen. Varsel får enligt 6 § främjandelagen ersättas av skriftlig underrättelse till Arbetsförmedlingen* samtidigt som förhandling enligt medbestämmandelagen begärs. Ange datum och kryssmarkera i rutan "ja". Omfattar driftsinskränningen färre än fem anställda behöver varsel till Arbetsförmedlingen inte lämnas. Kryssmarkera i rutan "behövs inte".
8. Kryssmarkera tillämpligt alternativ och anteckna datum för överlämnandet.
9. En förutsättning för företrädesrätt är att den anställde anmält anspråk på företrädesrätt. Den anställde kan anmäla sådant anspråk redan vid beskedet eller inom nio månader efter det att anställningen upphört. Anteckna datum för sådan anmälan.
10. Om nyanställning blir aktuell och tidigare anställda kan ha företräde ska förhandling enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen äga rum innan anställning sker. Detta behövs dock inte om en person har företrädesrätt och denne blir anställd.
Anteckna när den anställde erbjudits återanställning och datum för erbjudandet.
Anteckna om den anställde avböjt eller antagit erbjudandet och datum för avböjandet eller antagandet.

* Blankett finns på www.arbetsformedlingen.se

Besked om att visstidsanställning upphör

Bolagets exemplar

Bolag

Namn

Org.nr.

Adress

Arbetsställe, handläggare av ärendet¹

Den anställda

Namn²

Personnr³ (XXXX-XX-XX-XXXX)

Adress²

Anställningsnr³

Arbetsställe³

Sista anställningsdag⁴

Besked	Vi får härmed lämna besked om att din visstidsanställning upphör. Sista anställningsdag framgår ovan.
Företrädesrätt ⁵	Med beaktande av reglerna i 25 § LAS och gällande kollektivavtal kan du inom nio månader från det att din anställning upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Om du har anspråk på sådan företrädesrätt, ska du anmäla detta till bolagets handläggare av uppsägningsärendet. Observera Teknikavtalet IF Metalls bestämmelse i § 9 mom 2 st 4 samt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 3 mom 3 st 3 om att företrädesrätten inte kan göras gällande i de fall den lokala klubben inte vill träffa en lokal överenskommelse om visstidsanställning som innebär att arbetstagaren skulle vara anställd i över 12 respektive 24 månader under en treårsperiod.
	Du har inte företrädesrätt till ny anställning.

Ort

den

Besked mottaget den

Bolagets underskrift

Den anställdes underskrift⁶

Bolaget anteckningar				
Varsel/underrättelse till Arbetsförmedling ⁷	Behövs inte Ja	Datum	Anteckningar	
Besked ⁸	Överlämnat personligen Överlämnat på annat sätt	Datum	Anteckningar	
Anspråk på företrädesrätt ⁹	Anspråk anmält, datum	Anteckningar		
Återanställning ¹⁰	Förhandling enligt MBL, datum	Erbjuden återanställning, datum	Återanställning, datum avböjt antagit	Anteckningar
Övriga anteckningar				

Besked om att visstidsanställning upphör

Den anställdes exemplar

Bolag

Namn

Org.nr.

Adress

Arbetsställe, handläggare av ärendet¹

Den anstälde

Namn²

Personnr³ (XXXX-XX-XX-XXXX)

Adress²

Anställningsnr³

Arbetsställe³

Sista anställningsdag⁴

Besked	Vi får härmed lämna besked om att din visstidsanställning upphör. Sista anställningsdag framgår ovan.
Företrädesrätt ⁵	Med beaktande av reglerna i 25 § LAS och gällande kollektivavtal kan du inom nio månader från det att din anställning upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Om du har anspråk på sådan företrädesrätt, ska du anmäla detta till bolagets handläggare av uppsägningsärendet. Observera Teknikavtalet IF Metalls bestämmelse i § 9 mom 2 st 4 samt Teknikavtalet Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna § 3 mom 3 st 3 om att företrädesrätten inte kan göras gällande i de fall den lokala klubben inte vill träffa en lokal överenskommelse om visstidsanställning som innebär att arbetstagaren skulle vara anställd i över 12 respektive 24 månader under en treårsperiod.
	Du har inte företrädesrätt till ny anställning.

Ort

den

Besked mottaget den

Bolagets underskrift

Den anställdes underskrift⁶