

ANSTÄLLNINGAR – TJÄNSTEMANNAAVTALET 2017

IKEM och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna samt Ledarna träffade 2017 avtal om nya regler för anställning av tjänstemän. Dessa regler gäller för anställningsavtal träffade den 1 juni 2017 och senare. För anställningsavtal träffade före detta datum ska tidigare gällande regler tillämpas under hela den avtalade anställningstiden.

Inom avtalsområdet gäller som huvudregel att ett anställningsavtal gäller tills vidare om inte annat har avtalats. Kollektivavtalets tidsbegränsade anställningsformer utgör en uttömmande reglering vilket innebär att man har ersatt de tidsbegränsade anställningsformerna i lagen om anställningsskydd. Det är således inte möjligt att anställa på annan anställningsform än de som anges i detta kollektivavtal. Det är inte heller möjligt att med giltig verkan träffa lokala kollektivavtal som öppnar upp för andra anställningsformer än avtalets. Vidare innebär regleringen att eventuella framtida förändringar i lagen om anställningsskydds regler kring tidsbegränsade anställningsformer inte får genomslag på avtalsområdet.

Detta innebär att den arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet endast kan använda avtalets anställningsformer. De former för tidsbegränsade anställningar (5, 5 a, 5 b §§) och provanställning (6 §) som återfinns i lagen om anställningsskydd kan *inte* användas. Reglerna om tidsbegränsade anställningar ska tillämpas på alla arbetstagare som utför arbetsuppgifter som tjänsteman oavsett om de är medlemmar i de kollektivavtalslutande fackliga organisationerna, medlemmar i annan facklig organisation eller oorganiserade.

Med tjänstemannaklubb avses i detta avtal den fackliga organisation som har klubb på arbetsplatsen. Med tjänstemannaklubb avses i detta fall även enskilt ombud som av organisationen fått mandat att företräda organisationen i dessa frågor.

ANSTÄLLNINGSAVTAL

Ett anställningsavtal kan träffas skriftligen, muntligen eller komma till stånd genom en tyst reglering (konkludent), det vill säga utan att någonting är sagt eller skrivet. Det sistnämnda innebär att ett anställningsförhållande kan uppstå genom att tjänstemannen utför arbete för arbetsgivarens räkning under sådana förhållanden som kännetecknas av en anställning.

Det är i normalfallet arbetsgivaren som ska kunna visa att en anställning avser något annat än en tillsvidareanställning. Kan en arbetsgivare inte visa att denne har träffat ett tillåtet tidsbegränsat anställningsavtal kan anställningen på yrkande av motparten komma att betraktas som en tillsvidareanställning. Som vi återkommer till ska en tidsbegränsad anställning enligt Tjänstemannaavtalet alltid ske skriftligen. I de fall avtalet initialt träffas muntligen ska anställningen bekräftas skriftligen innan anställningen tillträds.

Även vid tillsvidareanställningar är det en mycket stark rekommendation till både arbetsgivaren och tjänstemannen att alltid upprätta ett skriftligt anställningsavtal innan anställningen tillträds. Detta för att undvika tvister i efterhand om vad man faktiskt har kommit överens om.

ÖVERGÅNGSREGLER

För anställningsavtal som träffas senast 31 maj 2017 gäller tidigare reglering i Tjänstemannaavtalet 2016/2017 för den avtalade anställningsperioden. För anställningsavtal som träffas från och med den 1 juni 2017 gäller nedanstående reglering.

De nya reglerna börjar alltså gälla från den 1 juni 2017. De anställningsavtal som träffats före den 1 juni 2017 omfattas av tidigare gällande regler. Detta gäller oavsett när anställningen ska tillträdas. Avgörande är när avtalet ingicks mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Exempelvis kommer ett anställningsavtal träffat den 15 maj 2017 med tillträde den 1 juni 2017 att omfattas av de tidigare

gällande reglerna. Dessa regler gäller sedan under hela den avtalade anställningsperioden. En förlängning av ett anställningsavtal enligt tidigare gällande regler är inte möjlig efter den 1 juni 2017. En förlängning av ett tidigare ingånget anställningsavtal innebär att ett nytt anställningsavtal träffas, vilket då kommer att omfattas av de nya reglerna.

De tidsbegränsade anställningsformer som gällde före den 1 juni 2017 avvek även de från lagen om anställningsskydd och var de enda tillåtna tidsbegränsade anställningsformerna för anställda som omfattades av Tjänstemannaavtalet. Lagens tidsbegränsade anställningsformer kunde inte användas. Att de tidigare gällande reglerna fortsätter att gälla innebär att de ska tillämpas i alla delar. Exempelvis omvandlas den vikariatsanställning som ingåtts före den 1 juni 2017 till en tillsvidareanställning efter två år som vikarie under en femårsperiod.

TILLSVIDAREANSTÄLLNING

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

Om inte anställningsavtal träffats om något annat så följer av huvudregeln enligt lagen om anställningsskydd att en anställning gäller tills vidare, det som i dagligt tal benämns som en "fast anställning". En tillsvidareanställning karakteriseras av ett anställningsavtal utan en angiven sista anställningsdag. En tillsvidareanställning upphör först efter någon form av åtgärd från en av parterna, en uppsägning, avskedande, pensionsavgång eller något liknande. För att arbetsgivaren ska kunna avsluta en tillsvidareanställning krävs att denne har sakligt grundade skäl för sin åtgärd, exempelvis att det råder arbetsbrist inom företaget eller att det finns personliga förhållanden som utgör grund för uppsägning eller avsked. En tjänsteman kan avsluta sin anställning genom en uppsägning men måste dock iaktta den uppsägningstid som regleras i § 11 Tjänstemannaavtalet.

Tillsvidareanställning är huvudanställningsformen. Tidsbegränsad anställning är ett komplement till huvudanställningsformen och bygger på tanken att anställning på viss tid kan användas när det finns behov. I grunden används tidsbegränsade anställningar när det finns ett anställningsbehov som kan bedömas vara begränsat i tiden eller behovet framstår som osäkert eller anställningstiden av annat skäl bör begränsas. Tillsvidareanställning används när någon bestämd sluttid inte kan bedömas. Om ingenting är sagt eller skrivet om att det är en tidsbegränsad anställning är anställningen en tillsvidareanställning.

Det är arbetsgivaren som ska kunna visa att en anställning avser något annat än en tillsvidareanställning. Kan en arbetsgivare inte visa att denne har träffat ett tillåtet tidsbegränsat anställningsavtal kan den anställde, inom en kort tidsfrist, begära att domstol förklarar att anställningen ska gälla tills vidare. Det krävs alltså ett avgörande i domstol för att en otillåten tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tills vidare. Däremot uppstår automatiskt en anställning tills vidare om den anställde tillåts gå kvar efter att anställningstiden löpt ut utan att en ny tillåten tidsbegränsad anställning kommit till stånd.

TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Tidsbegränsad anställning på avtalsområdet kan enbart ske enligt detta moment, som helt ersätter reglerna om tidsbegränsad anställning i lagen om anställningsskydd. Avtal om tidsbegränsad anställning ska ske skriftligen. Vid tidsbegränsad anställning ska arbetsgivaren underrätta tjänstemannaklubb.

En tidsbegränsad anställning karakteriseras av att den har en i förväg angiven sista anställningsdag. Denna sista dag kan vara absolut bestämd (till och med den 30 juni) eller relativt bestämd (under NN:s frånvaro) eventuellt i kombination med ett absolut datum (under NN:s frånvaro dock längst till den 30 juni).

När denna sista dag för den tidsbegränsade anställningen nås eller den frånvarande återgår i tjänst eller att den relativt bestämda gränsen nås, upphör anställningen utan uppsägning.

Som nämnts innehåller Tjänstemannaavtalet en annan anställningsform för anställning på begränsad tid än lagens anställningsformer. Detta innebär att alla anställningar på begränsad tid ska ske enligt kollektivavtalets regler oavsett om anställningen sker för att tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller för att lösa behov av arbetskraft vid arbetstopp, specifika projekt, frånvarosituationer eller annat.

UNDERRÄTTELSESKYLDIGHET TILL TJÄNSTEMANNAKLUBB AVSEENDE TRÄFFADE TIDSBEGRENSADE ANSTÄLLNINGAR

Underrättelse om träffade avtal om tidsbegränsade anställningar, ska alltid ske till tjänstemannaklubb, oavsett anställningstidens längd.

Tjänstemannaavtalet innehåller ingen preciserad reglering av vad en sådan underrättelse bör innehålla. Uppgift om den anställdes identitet och anställningsperiodens längd ska dock alltid finnas i underrättelsen.

Det är av gemensamt intresse för både arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att tjänstemannaklubben ges en så fullständig information som är praktiskt möjlig om skälen för en tidsbegränsad anställning och arbetsgivarens behov av en sådan anställning. Detta för att tjänstemannaklubben ska ha ett så bra underlag som möjligt för att kunna ta ställning i eventuella diskussioner om lokal överenskommelse om tidsbegränsad anställning efter 24 månader, i det fall det ska göras, eller till frågor som har att göra med att tjänstemannaklubben misstänker att arbetsgivaren missbrukar användandet av tidsbegränsad anställning.

På arbetsplatser där behov av tidsbegränsade anställningar uppkommer med viss regelbundenhet kan det vara lämpligt att i samverkan komma överens om formerna för information till tjänstemannaklubb.

Underrättelse ska ske till den tjänstemannaklubb som finns på arbetsplatsen. Finns flera klubbar på arbetsplatsen, ska samtliga klubbar underrättas i varje fall av tidsbegränsad anställning.

Underrättelsen ska översändas till tjänstemannaklubb så snart som möjligt.

DET SKRIFTLIGA ANSTÄLLNINGSAVTALET

En tidsbegränsad anställning enligt Tjänstemannaavtalet ska inte ges annan beteckning än just "tidsbegränsad anställning". Detta innebär att en anställning i anställningsavtalet inte ska benämnas provanställning, projektanställning eller något liknande utan enbart – tidsbegränsad anställning.

Överenskommelse om tidsbegränsad anställning träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. En formaliaregel är att tidsbegränsad anställning ska bekräftas skriftligen.

Det bör dock betonas att en tidsbegränsad anställning inte blir otillåten enligt Tjänstemannaavtalet av det skälet att man i det enskilda anställningsavtalet använt en felaktig terminologi. Frågan om en tidsbegränsad anställning är tillåten enligt Tjänstemannaavtalet prövas alltid utifrån sakförhållanden.

ANSTÄLLNING DIREKT MED TJÄNSTEMANNEN

Mom 2:1 Anställning direkt med tjänstemannen

Arbetsgivare och tjänsteman kan träffa avtal om tidsbegränsad anställning för minst en månad och högst 24 månader under en treårsperiod.

För skolungdom, studerande, tjänsteman som fyllt 67 år och tjänsteman som anställs efter att ha uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen, kan avtal även träffas om tidsbegränsad anställning som är kortare än en månad.

För anställning av doktorander och postdoktorer gäller bilaga 7.

ANSTÄLLNING MELLAN EN OCH 24 MÅNADER

Arbetsgivaren kan direkt med tjänstemannen avtala om en tidsbegränsad anställning som kan vara minst en månad och som längst omfatta 24 månader under en treårsperiod. Det kan vara en anställning under en enda sammanhängande period eller flera anställningsperioder som tillsammans är högst 24 månader under en treårsperiod. En enskild anställningsperiod får dock inte understiga en månad.

Vid anställning av doktorander och postdoktorer gäller separata regler enligt bilaga 7 i Tjänstemannaavtalet, vilka behandlas sist i kommentaren.

ANSTÄLLNING PÅ KORTARE TID ÄN EN MÅNAD

Arbetsgivaren kan komma överens direkt med tjänstemannen om anställningar även för kortare tid än en månad i följande fall:

- skolungdom och studerande
- tjänsteman som fyllt 67 år
- tjänsteman som anställs i företaget efter det att denne fyllt 65 år (ordinarie pensionsålder enligt ITP-planen)

I andra fall krävs lokal överenskommelse med den fackliga organisationen för anställningar kortare än en månad.

ANSTÄLLNING MED STÖD AV LOKAL ÖVERENSKOMMELSE

Mom 2:2 Anställning med stöd av lokal överenskommelse

Med stöd av lokal överenskommelse kan arbetsgivare och tjänsteman träffa avtal om tidsbegränsad anställning som medför att tjänstemannen kommer att vara tidsbegränsat anställd under kortare tid än en månad eller längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

Saknas tjänstemannaklubb kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om sådan längre tidsbegränsad anställning utan stöd av överenskommelse med den fackliga organisationen, som dock ska underrättas om varje särskilt fall. För anställning under kortare tid än en månad krävs överenskommelse med den fackliga organisationen.

Om den fackliga organisationen anser att möjligheten att avtala om tidsbegränsad anställning enligt föregående stycke missbrukas kan den påkalla lokal respektive central förhandling i ärendet. Löses inte tvisten för det företag som tvisten avser, gäller i fortsättningen att överenskommelse med den fackliga organisationen krävs för anställningar under längre tid än 24 månader under en treårsperiod.

Anmärkning:

Med facklig organisation avses i andra och tredje stycket central facklig organisation avseende

OLIKA FORMER AV LOKAL ÖVERENSKOMMELSE AVSEENDE TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Lokala avtal kan träffas om längden på en tidsbegränsad anställning, dock inte om formen för sådan anställning. Den enda tillåtna anställningsformen är tidsbegränsad anställning.

En lokal överenskommelse om en längre anställningstid än 24 månader kan träffas för en enskild tjänsteman genom att tjänstemannaklubben i förväg skriftligen godkänner denna. Arbetsgivare och tjänstemannaklubb kan också i förväg komma överens om att ett visst antal tidsbegränsade anställningar kan träffas under en fastställd period, till exempel i samband med ett tidsbegränsat projekt. Denna typ av lokal överenskommelse ska vara skriftlig och ange omfattningen av anställningarna.

Arbetsgivaren ska inte avtala direkt med tjänstemannen om en anställning på längre tid än 24 månader innan arbetsgivaren först träffat en lokal överenskommelse med tjänstemannaklubb som tillåter en sådan längre anställning. Arbetsgivaren riskerar annars att få betala skadestånd oberoende av hur denne agerar. Av samma skäl kan inte en relativt bestämd anställning ("under NN:s frånvaro dock längst") omfatta ett datum som ligger mer än 24 månader bort.

Om lokal tjänstemannapart PTK-L bildats på arbetsplatsen kan lokal överenskommelse träffas med denna för samtliga tjänstemän.

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING KORTARE ÄN EN MÅNAD

Anställning på kortare tid än en månad kan inte träffas med annan tjänsteman än de som är undantagna i mom 2:1 andra stycket. I övrigt krävs lokal överenskommelse för att en anställning som är kortare än en månad ska vara tillåten. Om tjänstemannaklubb saknas på arbetsplatsen ska överenskommelse istället träffas med central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING I MER ÄN 24 MÅNADER DÄR TJÄNSTEMANNAKLUBB FINNS

Reglerna i Tjänstemannaavtalet tillåter att tidsbegränsad anställning ska kunna ske i upp till 24 månader. Om det föreligger behov av att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för längre tid än 24 månader under en treårsperiod kan lokal överenskommelse träffas i förväg om detta. En sådan lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubb ska vara skriftlig. Överenskommelsen kan dokumenteras i protokoll eller annan underskriven handling. Förutom skriftligheten finns inget krav på hur den lokala överenskommelsen ska utformas.

ANSTÄLLNING I MER ÄN 24 MÅNADER, OM TJÄNSTEMANNAKLUBB SAKNAS

Om det saknas tjänstemannaklubb vid arbetsplatsen kan överenskommelse om längre anställning än 24 månader under en treårsperiod träffas direkt med tjänstemannen utan krav på överenskommelse med den fackliga organisationen.

I dessa fall ska underrättelse lämnas om detta till den fackliga organisationen. Med facklig organisation avses följande:

- För Unionens del aktuellt regionkontor.
- För Ledarna, Naturvetarna eller Sveriges Ingenjörers del respektive förbundskontor.

En underrättelse ska innehålla uppgift om den anställdes identitet, anställningsperiodens längd och lämpligen kan även arbetsuppgifter samt en motivering av skälen till anställningen anges. Underrättelse lämnas så snart som möjligt på samma sätt som respektive fackliga organisation anger att förhandlingsframställan kan lämnas.

MISSBRUK AV MÖJLIGHETEN ATT ANSTÄLLA I MER ÄN 24 MÅNADER, OM TJÄNSTEMANNAKLUBB SAKNAS

Om den fackliga organisationen, när tjänstemannaklubb saknas hos arbetsgivaren, anser att arbetsgivaren missbrukar reglerna om tidsbegränsade anställningar kan den fackliga organisationen begära förhandling i frågan. Förhandling förs enligt avtalet först som en lokal förhandling och om enighet inte uppnås i denna, som central förhandling. Efter avslutad central förhandling är frågan avgjord och kan inte föras vidare till Arbetsdomstolen.

Uppnås inte enighet i central förhandling kan inte arbetsgivaren fortsättningsvis anställa tjänstemän på tidsbegränsad anställning för längre tid än 24 månader under en treårsperiod utan godkännande av den fackliga organisationen.

AVSLUTANDE OCH UPPSÄGNING I FÖRTID

Mom 2:3 Avslutande och uppsägning i förtid

Fram till den tidpunkt tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget kan tjänstemannen respektive arbetsgivaren genom en skriftlig underrättelse avsluta en tidsbegränsad anställning i förtid. Anställningen upphör då en månad efter underrättelsen. Om det är arbetsgivaren som avslutar anställningen ska berörd tjänstemannaklubb underrättas. Tjänstemannen har rätt att på begäran få information om orsaken till att anställningen avslutades.

En tidsbegränsad anställning som inte avslutas enligt ovan kan därefter bringas att upphöra i förtid genom uppsägning från tjänstemannens eller arbetsgivarens sida. I så fall gäller uppsägningstider enligt § 11 i detta avtal. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida krävs saklig grund.

AVSLUTANDE AV TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING UNDER DE FÖRSTA 6 MÅNADERNA

Den tidsbegränsade anställningen avslutas vid den avtalade anställningstidens utgång.

Under de sex första månaderna av en tjänstemans anställning hos arbetsgivaren kan anställningen avslutas i förtid av någon av parterna genom en skriftlig underrättelse till den andra parten. Anställningen upphör då en månad efter underrättelsen. Denna regel kan i någon mening jämföras med lagens provanställning och någon saklig grund för uppsägningen krävs inte för ett avslutande.

Möjligheten att avsluta anställningen gäller enbart under de första sex månaderna tjänstemannen är anställd hos arbetsgivaren. Det går alltså inte att avbryta en tidsbegränsad anställning om tjänstemannen tidigare varit anställd hos arbetsgivaren i sex månader. Möjligheten att avsluta anställningen gäller också i fall när anställning görs i flera perioder. Exempelvis om tjänstemannen först varit tidsbegränsat anställd hos arbetsgivaren i två månader och sedan efter en tid erbjuds en ny tidsbegränsad anställning i ytterligare tolv månader, finns möjlighet att avsluta den nya anställningen under de första fyra månaderna i den senare anställningen.

Om en tidsbegränsad anställning avslutas på detta sätt ska berörd tjänstemannaklubb underrättas om detta. Saknas tjänstemannaklubb på företaget behöver någon underrättelse inte lämnas. Tjänstemannen har rätt att få information om varför anställningen avslutades. Denna kan lämnas muntligen vid en överläggning eller skriftligen.

UPPSÄGNING AV TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

När en tjänsteman varit anställd sammanlagt mer än sex månader gäller uppsägningstider i enlighet med § 11 i Tjänstemannaavtalet. Observera att en tidsbegränsad anställning enligt Tjänstemannaavtalet är, till skillnad från vad som gäller enligt lagen om anställningsskydd, uppsägningsbar utan att det krävs ett särskilt avtal om detta.

En arbetsgivare ska ha saklig grund vid en uppsägning av en tjänsteman som har mer än sammanlagt sex månaders anställningstid hos arbetsgivaren.

En tjänsteman kan säga upp den tidsbegränsade anställningen med de uppsägningstider som gäller enligt § 11 Tjänstemannaavtalet.

En arbetsgivare kan om saklig grund finns säga upp en tidsbegränsad anställning med iakttagande av de uppsägningstider som gäller enligt § 11 Tjänstemannaavtalet.

Om en tidsbegränsad anställning ska sägas upp på grund av arbetsbrist föreligger en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren enligt 11 § medbestämmandelagen.

Om en tidsbegränsad anställning ska sägas upp på grund av personliga skäl eller arbetstagaren avskedas gäller reglerna om underrättelse och varsel enligt 30 § lagen om anställningsskydd.

UNDERRÄTTELSE OM UPPHÖRANDE AV TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Även om det inte föreligger någon formell skyldighet för arbetsgivaren att informera en tjänsteman med tidsbegränsad anställning, som inte kommer att få fortsatt anställning, är parterna överens om att arbetsgivaren i så god tid som möjligt, i normalfallet senast 14 dagar innan, ska informera tjänstemannen att anställningen kommer att upphöra. Det gäller även i de fall den tidsbegränsade anställningen varar under viss ordinarie arbetstagares frånvaro. I de fall där tjänstemannen kommer att få företrädesrätt när den anställningen upphör är det lämpligt att arbetsgivaren vid samma tillfälle informerar tjänstemannen också om detta. Enligt Tjänstemannaavtalet gäller dock som nämnts ovan att om arbetsgivaren avslutar en anställning i förtid under de första sex månaderna ska den lokala tjänstemannaklubben underrättas om detta. Saknas lokal tjänstemannaklubb behöver någon underrättelse inte lämnas.

Mom 3 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller enligt lag med följande kollektivavtalsreglering.

Vid konflikt mellan bestämmelserna i 25–27 §§ lagen om anställningsskydd och kravet på lokal överenskommelse i § 2 mom 2:2 kan företrädesrätten inte göras gällande, om konflikten beror på att arbetstagarparten inte vill träffa sådan överenskommelse.

Ytterligare kollektivavtalsreglering avseende turordning finns i § 11 mom 2:3.

FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Vid uppsägning av en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist eller då en tjänsteman på grund av arbetsbrist inte får fortsatt tidsbegränsad anställning gäller att tjänstemannen har företrädesrätt till återanställning om tjänstemannen varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än 12 månader

under en treårsperiod. I beräkning av sammanlagd anställningstid ska all anställningstid räknas in oavsett anställningsform.

Vid konflikt mellan företrädesrätten och kravet på lokal överenskommelse vid anställning i mer än 24 månader enligt mom2:2 gäller följande.

FÖRETRÄDESRÄTT TILL TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING I MER ÄN 24 MÅNADER

I företag där det finns tjänstemannaklubb gäller företrädesrätten inte till nya tidsbegränsade anställningar som innebär att tjänstemannen kommer att vara tidsbegränsat anställd under en längre tid än 24 månader under en treårsperiod, om tjänstemannaklubben motsätter sig att teckna en sådan överenskommelse.

Detta eftersom en längre anställningstid än 24 månader, för att vara tillåten enligt Tjänstemannaavtalet, kräver en lokal överenskommelse om längre anställningstid, och att företrädesrätten inte kan göras gällande till en anställning som är otillåten enligt kollektivavtalet. Företaget måste dock för att företrädesrätten inte ska gälla ha sökt nå en sådan överenskommelse med tjänstemannaklubben. För att arbetsgivaren i efterhand ska kunna visa att tjänstemannaklubben motsatt sig en överenskommelse i ett enskilt fall är det en rekommendation att detta alltid dokumenteras skriftligen.

I företag där tjänstemannaklubb saknas gäller företrädesrätten även vid anställningar som innebär en längre anställningstid än 24 månader, eftersom avtalet i detta fall tillåter att arbetsgivaren att avtala om detta direkt med tjänstemannen.

Om arbetsgivaren vill göra gällande att en förutsättning för att företrädesrätt till återanställning ska gälla är att tjänstemannen anmäler anspråk om detta, krävs att arbetsgivaren lämnar ett skriftligt besked om det. I sådant fall gäller inte företrädesrätten förrän tjänstemannen anmält ett sådant anspråk. Om företaget inte underrättat tjänstemannen eller inte angett att anmälan krävs gäller företrädesrätten utan krav på anmälan.

BERÄKNING AV ANSTÄLLNINGSTID MED TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Beräkning av anställningstid sker på olika sätt beroende på om det är en sammanhängande anställning under hela begränsningsperioden på 24 månader, eller om den består av flera anställningstillfällen.

Vid beräkning av anställningstiden vid en sammanhängande anställning är utgångspunkten motsvarande datum i månaden och två år framåt, exempelvis löper en sammanhängande anställning på 24 månader från den 15 februari 2018 till den 15 februari 2020.

Om anställningsperioden inte är sammanhängande under de 24 månaderna, utan består av två eller flera kortare anställningar, beräknas istället det faktiska antalet anställningsdagar under treårsperioden. 24-månaders gränsen beräknas då schablonmässigt med utgångspunkten att en månad är 30 dagar vilket innebär att flera anställningar inte sammanlagt får omfatta mer än 720 dagar (24 x 30) under treårsperioden.

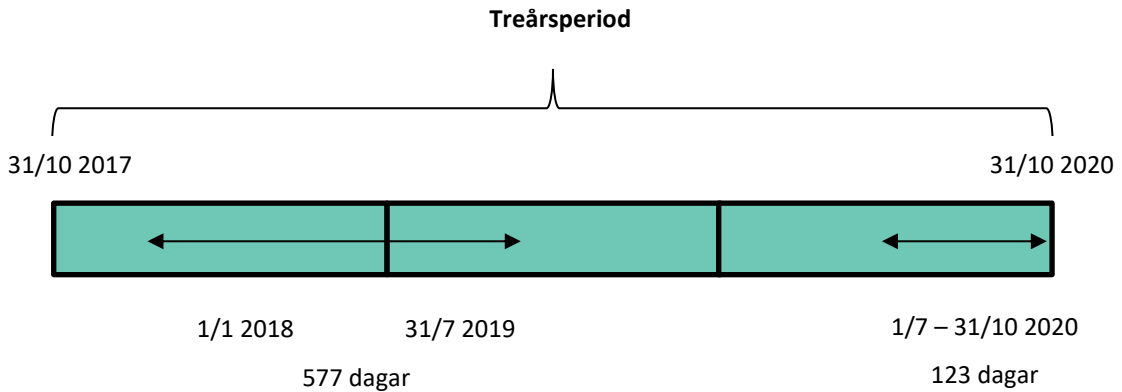
Treårsbegränsningen avser en rullande beräkningsperiod där tjänstemannen inte under någon del av en pågående anställningsperiod får ha en sammanlagd anställningstid med tidsbegränsad anställning under de senaste tre åren som överstiger 24 månader. Treårsperioden räknas alltid med utgångspunkt från datum, exempelvis från den 15 februari 2018 till den 15 februari 2021.

Här ska all anställningstid avseende anställningsformen tidsbegränsad anställning under perioden räknas med (det vill säga inte anställning som doktorand eller postdoktor) oavsett om anställningen träffas med eller utan stöd av lokal överenskommelse.

Anställningstiden i tidsbegränsad anställning får inte någon gång under en treårsperiod överstiga 720 anställningsdagar. För att veta att en planerad tidsbegränsad anställning inte kommer att överstiga 720 dagar, görs enklast en kontrollberäkning av den treårsperiod som avslutas den sista dagen i den planerade anställningen, som i exemplet nedan.

Exempel:

Företaget AB planerar att den 1/7 2020 anställa en tjänsteman på tidsbegränsad anställning i 4 månader (123 dagar), till och med den 31/10 2020. Den treårsperiod som blir aktuell för beräkningen av de 24 månaderna blir då den 31/10 2017 – 31/10 2020. Tjänstemannen kan under perioden maximalt ha 720 anställningsdagar.



Den aktuelle tjänstemannen har tidigare varit tidsbegränsat anställd under perioden 1/1 2018 – 31/7 2019, totalt 577 dagar, sammanlagt kommer tjänstemannen att ha haft en anställning under 700 dagar under perioden, vilket innebär att anställningen inte överstiger 24 månader (720 dagar).

När det gäller begränsningen att en anställning måste omfatta minst en månad, gäller att anställningen antingen ska omfatta en hel månad eller, om anställningen omfattar del av månad, löper mellan motsvarande datum efter samma princip som för treårsperioden. En månad kan alltså vara från den 1 februari till den 28 februari eller från den 15 februari till den 15 mars (oavsett antalet faktiska dagar i månaden). Om motsvarande datum saknas i slutmånaden gäller månadens sista dag som slutdatum, exempelvis räknas den 30 januari – den 28 februari som en månad.

OTILLÅTEN TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING

Anställningsavtal om tidsbegränsad anställning kan träffas direkt med tjänstemannen under max 24 månader under en treårsperiod. Oavsett när ett avtal om tidsbegränsad anställning har tecknats, anses den tidsbegränsade anställningen vara otillåten den dag som tjänstemannen har varit tidsbegränsat anställd i mer än 24 månader inom en treårsperiod.

Anställningen blir dock inte otillåten i det fall lokal överenskommelse träffats om en längre anställning än 24 månader. Samma sak gäller om det saknas tjänstemannaklubb på arbetsplatsen, eftersom arbetsgivaren i det fallet har rätt att avtala om längre anställning direkt med tjänstemannen.

Kan en arbetsgivare inte visa att denne har träffat ett tillåtet tidsbegränsat anställningsavtal kan den anställde, inom en kort tidsfrist, begära att domstol förklarar att anställningen ska gälla tills vidare. Det krävs alltså ett avgörande i domstol för att en otillåten tidsbegränsad anställning ska förklaras gälla tills vidare.

FÖRHANDLINGAR OCH TVISTER OM ATT ANSTÄLLNING GÄLLER TILLS VIDARE

Tvist om att anställning ska gälla tills vidare ska hanteras inom ramen för förhandlingsordningen. Parterna är överens om att en sådan tvist ska hanteras på samma vis som situationen att en anställd inte givits besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § i lagen om anställningsskydd.

- Lokal förhandling skall därför enligt § 6 första stycket tredje meningen förhandlingsordningen begäras senast inom en månad från den dag anställningen upphörde.
- Central förhandling skall enligt § 7 andra stycket förhandlingsordningen begäras senast inom två veckor från den dag den lokala förhandlingen avslutades.
- Talan skall enligt § 12 första stycket förhandlingsordningen väckas inom två veckor från den dag den centrala förhandlingen avslutades.

SPECIALREGLERING FÖR ANSTÄLLNING AV DOKTORANDER OCH POSTDOKTORER

Som kompletterande reglering i anslutning till § 2 Anställning, avtalar parterna om följande särskilda reglering avseende anställning av Postdoktorer och Doktorander som införs som bilaga till Allmännavillkorsavtalet.

Postdoktoranställning

För anställning som Postdoktor enligt nedan kan arbetsgivaren och tjänsteman, utöver vad som gäller enligt § 2, mom 2, avtala om en tidsbegränsad anställning om 12 månader.

Om det finns särskilda skäl kan den tidsbegränsade anställningen som Postdoktor förlängas med ytterligare upp till 12 månader. Sådana särskilda skäl är t ex längre tids sjukfrånvaro, eller föräldraledighet. Det kan även vara att det forskningsprojekt som anställningen som Postdoktor avser fördröjs eller blir mer omfattande av skäl som inte kunnat förutses när projektet påbörjades.

Den fackliga organisationen skall underrättas i varje sådan anställning som avses i första och andra stycket.

Med Postdoktor avses en arbetstagare som anställs i huvudsak för forskning eller arbetsuppgifter relaterade till en forskarkarriär och som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen, och som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång.

Om det finns särskilda skäl kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

En tjänst som Postdoktor avser att ytterligare stärka forskarkompetens genom fördjupning eller breddning av kunskaper för att möjliggöra en fortsatt akademisk karriär. Detta förutsätter att det för tjänsten finns en forskningsplan med syfte att uppnå resultat som leder till vetenskapliga publikationer.

Ett postdoktorprojekt skall vara ett avgränsat forskningsprojekt i tid och resurser som ger Postdoktorn möjlighet att under handledning bedriva forskning.

Anmärkning:

Där tjänstemannaklubb saknas avses med facklig organisation i tredje stycket central facklig organisation avseende Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna och Ledarna samt regional facklig organisation avseende Unionen.

Doktorandanställning

För anställning som Doktorand kan arbetsgivaren och tjänsteman, utöver vad som gäller enligt §2, mom 2, avtala om tidsbegränsad anställning enligt nedan.

Med Doktorand avses tjänsteman som är antagen till en utbildning på forskarnivå vid en högskola och utför arbetsuppgifter inom ramen för sin forskarutbildning (Doktorand) på tidsbegränsad anställning från och med, dock längst till en viss tidpunkt enligt nedan, och aldrig för en längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen.

Den första anställningen får gälla högst ett år. Därefter får anställningen förnyas med högst två år i taget med följande begränsningar:

- En person får vara anställd som Doktorand under sammanlagt högst åtta år.
- Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildningen på forskarnivå på heltid under fyra år.
- Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år.
- Från dessa tider skall avräkning göras för den studietid då Doktoranden inte har varit anställd som Doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges ovan, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller studentorganisationer.

Postdoktoranställning

Vid anställning som postdoktor ska underrättelse lämnas om detta till den fackliga organisationen. Där tjänstemannaklubb saknas avses med facklig organisation följande:

- För Unionens del aktuellt regionkontor.
- För Ledarna, Naturvetarna eller Sveriges Ingenjörers del respektive förbundskontor.

Doktorand

Med Doktorand avses även så kallad Industridoktorand.