

ANSTÄLLNINGAR – GENSAMMA METALL

Inom avtalsområdet gäller som huvudregeln att ett anställningsavtal gäller tillsvidare om inte annat har avtalats. Möjligheten att anställa någon på en tidsbegränsad anställning är begränsad i kollektivavtalet

I avtalet Gemensamma metall finns vissa begränsade möjligheter att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar. Dessa anställningsformer avviker från de anställningsformer som anges i lagen om anställningsskydd. Vilket innebär att den arbetsgivare som är bunden av avtalet bara kan använda avtalets anställningsformer. De anställningsformer som återfinns i lagen om anställningsskydd kan inte användas.

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 tidsbegränsat anställningsavtal kan anställningen på yrkande av motparten komma att betraktas som en tillsvidareanställning. Vilket i praktiken kräver att alla anställningsavtal om tidsbegränsade anställningar ska bekräftas skriftligt innan de tillträds.

Arbetsgivaren är skyldig att skriftligen informera arbetstagare om anställningsvillkoren, vilket kan ske genom att informationen ges genom att dessa anges i anställningsavtalet eller i ett separat anställningbekräftelse.

TILLSVIDAREANSTÄLLNING

Om inte avtal träffats om något annat så avser en anställning en tillsvidareanställning eller i dagligt tal en "fast anställning". En tillsvidareanställning karakteriseras av att det är ett anställningsavtal utan en på förväg angiven sista anställningsdag. En tillsvidareanställning upphör först efter någon form av åtgärd från en av parterna; en uppsägning eller ett avsked, vid besked om att anställningen upphör om den anställde uppbär hel sjukersättning, genom att arbetstagaren säger upp sig själv, avlider, avviker eller något liknande.

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

En tidsbegränsad anställning, eller visstidsanställning karakteriseras av att det är ett anställningsavtal med en förväg angiven sista anställningsdag. Denna sista dag kan vara absolut bestämd (till och med 30 juni) eller relativt bestämd (under Lisas frånvaro eller säsongslut) eller en kombination av dessa (under Lisas frånvaro dock längst till den 30 juni). När Lisa återkommer eller den sista dagen nås upphör anställningen utan uppsägning.

Om arbetstagare varit anställd i mer än tolv månader under de tre senaste åren så ska denne få en underrättelse om att anställningen upphör. Sådan underrättelse ska lämnas en månad före sista anställningsdagen.

En tidsbegränsad anställning gäller den avtalade tiden och kan inte sägas upp av vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren. För att en uppsägning ska kunna ske krävs en särskild överenskommelse om detta. Exempelvis: "Under anställningstiden gäller en ömsesidig uppsägningstid om en månad".

Om en arbetstagare med en tidsbegränsad anställning grovt bryter mot sina åligganden kan denne avskedas om saklig grund för avsked föreligger, däremot inte sägas upp.

Vid provanställning har dock båda parter rätt att säga upp anställningen i förtid utan något krav på saklig grund, från arbetsgivarens sida.

TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR SOM KAN INGÅS ENLIGT AVTALET GEMENSAMMA METALL:

Med stöd av lokal överenskommelse mellan företag och lokal facklig organisation kan arbetsgivaren och arbetare skriftligt komma överens om anställning på begränsad tid eller provanställning. Anställning begränsad tid får ej dock inte överstiga 12 månader. Provanställning får inte överstiga sex månader och en ömsesidig uppsägningstid för avbrytande, minst 14 dagar, ska anges i avtalet

Tidsbegränsad anställning i högst 12 månader

Efter överenskommelse med IF Metalls klubb eller avdelning kan skriftligt avtal om tidsbegränsad anställning träffas med en arbetstagare. En anställning får inte vara längre än 12 månader. Träffas en ny överenskommelse kan flera anställningar för samma arbetstagare följa på varandra, avtalet har ingen begränsning av antal anställningar.

Provanställning

Efter överenskommelse med IF Metalls klubb eller avdelning kan skriftligt avtal om provanställning träffas med en arbetstagare. Provanställning får inte överstiga sex månader. I provanställningsavtalet ska anges att den ömsesidiga tiden för avbrytande är minst 14 dagar.

Det är viktigt att notera att provanställningar enligt avtalet Gemensamma metall, till skillnad från provanställningar enligt lagen om anställningsskydd, är en visstidsanställning. Detta innebär att anställningen upphör när prøvotiden går ut, om inte arbetsgivaren antingen uttryckligen eller underförstått låter anställningen övergå till en tillsvidareanställning. Nytt avtal om en tillsvidareanställning bör träffas om provanställningen övergår i en sådan.

Om en regel om en ömsesidig uppsägningstid tas med som en del av i provanställningsavtalet kan anställningen avbrytas med två veckors varsel. Finns inte den kortare tiden inte med i anställningsavtalet är en förtida uppsägning av provanställningen inte möjlig för vare sig arbetsgivaren eller arbetstagaren. Detta då anställningen formellt är en visstidsanställning, enligt kollektivavtal, och inte en provanställning, enligt lagen om anställningsskydd. Besked enligt lagen om anställningsskydd 15 § behöver inte heller lämnas, av samma skäl. Även om det rekommenderas att arbetsgivaren, för tydlighetens skull, lämnar ett besked i förväg om att provanställningen ska upphöra.

Avtal för tidsbegränsad anställning får därutöver på grund av:

– *arbetets särskilda beskaffenhet* En sådan anställning avser arbetsuppgifter som normalt inte utförs av arbetstagare hos arbetsgivaren utan andra arbetsuppgifter som tillfälligtvis utförs under en viss tid. Tiden är inte i förväg begränsad men kravet på att arbetsuppgifterna avviker från det som annars utförs av egna anställda blir större desto längre anställningen avses att pågå.

– *vikariat* avser en anställning som ersätter en annan arbetstagare som är frånvarande, sjuk, föräldraledig eller av annat skäl. Kravet är att någon är frånvarande från sitt arbete hos arbetsgivaren. Vikarien behöver inte utföra samma arbetsuppgifter som den frånvarande och kan ha andra anställningsvillkor. En vikarie kan också ha en lägre sysselsättningsgrad än den som är frånvarande och vikariatet kan vara kortare än den beräknade frånvaron. Vikariatsanställningen får inte avse en högre sysselsättningsgrad än den frånvarandes och inte vara längre än den beräknade frånvarotiden.

Det är inte fråga om vikariat om någon ersätter en arbetstagare som tillfälligt utför andra arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare.

Se även nedan om konvertering av vikariat efter två år.

– *praktikarbete* ska vara en del av en utbildning och avser en introduktion i ett visst yrke enligt läroplan eller liknade.

– *feriearbete* är ett arbete som utförs under en elevs/students ledighet från studier som infaller under pågående utbildning. Hit räknas även kortare uppehåll, t ex över en sommar, som infaller vid övergång från en utbildning till en annan (t ex från grundskola till gymnasium).

– *kommande militärtjänstgöring*

Denna anställningsform avser en anställning för tiden fram till tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt eller annan jämförlig tjänstgöring.

Saknas lokal klubb

Saknas lokal klubb på arbetsplatsen kan avtal om anställning enligt ovan träffas direkt med berörd arbetstagarare utan överenskommelse med den lokal fackliga organisationen. Denna lokal organisationen, som i sådant fall är IF Metalls avdelning, ska dock underrättas om de träffade anställningarna.

Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställd som har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Om en sådan anställning pågår i mer än 12 månader övergår den till en tillsvidareanställning. Visstidsanställning enligt denna punkt får inte vara kortare än en dag.

Så kallad KFF-anställning. Denna anställningsform är en del av överenskommelsen om inhyrning från bemanningsföretag. En anställning med förstärktföreträdesrätt ska vara ett alternativ till att hyra in personal från ett bemanningsföretag. Det är bara möjligt att anställa arbetstagarare enligt denna regel om någon tidigare har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, inte andra som kan ha sedvanlig företrädesrätt. Se vidare under rubriken "Inhyrning från bemanningsföretag"
Anställningen kan vara som kortast en dag och konverteras till en tillsvidareanställning efter 12 månader.

YRKESINTRODUKTION

I Bilaga 6 i kollektivavtalet finns särskilda regler om yrkesintroduktion. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och IF Metalls klubb eller avdelning kan ett avtal träffas om en vistidsanställning för yrkesintroduktion. Anställningen får omfatta högst tolv månader med möjlighet till ytterligare förlängning i tolv månader efter överenskommelse med IF Metalls klubb eller avdelning

Anställning för yrkesintroduktion kan ske även om det finns andra arbetstagarare, eller före detta arbetstagarare, med företrädesrätt.

En anställning för yrkesintroduktion ska förenas med handledning och individuell utbildningsplan.

KONVERTERING

En vikaries anställning konverterad till en tillsvidareanställning efter två år som vikariatsanställd.

Enligt reglerna om förstärkt företrädesrätt så kommer en KFF-anställning att konverteras efter tolv månader.

Reglerna i lagen om anställningsskydd om konvertering av allmän visstid gäller inte då anställningsformen inte är tillåten på avtalsområdet.

En arbetstagarare som varit anställd på vikariat i mer än två år får sin anställning automatiskt konverterad till en tillsvidareanställning den dag två-årsgränsen passerar. Denna konvertering är inte förhandlingsbar. I anställningstiden räkna enbart anställning som vikarie in. Tiden med andra anställningar, tillsvidare eller andra tidsbegränsade anställningar räknas inte in i tiden för konvertering.

En vistidsanställning enligt reglerna om förstärkt företrädesrätt (KFF-anställning) är inte tänkta att pågå i mer än tolv månader. Ett avtal som pågår, eller förlängs så att de sammanlagt blir, mer tolv månader konverteras till en tillsvidareanställning. Konvertering sker bara om den sammanlagda anställningstiden

avser en anställning enligt reglerna om förstärkt företrädesrätt. Tiden med andra anställningar, tillsvidare eller andra tidsbegränsade anställningar räknas inte in i tiden för konvertering.