

ANSTÄLLNINGAR - I-AVTALET

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 avtalet och är bara tillåten i de situationer som angetts i kollektivavtalet

I I-avtalet finns vissa 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 I-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 en separat anställningsbekräftelse.

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 anställda uppbär hel sjukersättning, genom att arbetstagaren säger upp sig själv, avlider, avviker eller något liknade.

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.

TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR SOM KAN INGÅ ENLIGT I-AVTALET:

Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

En *säsongsanställning* som avser arbete som är beroende på "säsongens växlingar". Det är då inte arbetsuppgifter med säsongvariationer utan arbete som bara kan utföras vid en viss säsong. Exempelvis

så kan en liftskötare vara säsonganställd medan expediten i skidaffären inte kan vara säsonganställd, det säljs skidor även på sommaren, även om efterfrågan kanske minskar.

En anställning som föränleds av *arbetets särskilda beskaffenhet*. Det är då fråga om ett arbete som normalt inte utförs av arbetstagare hos arbetsgivaren men som behöver utföras under en begränsad tid. Det kan t ex vara fråga om arbetsuppgifter som kräver särskild kompetens eller ett arbete som annars ligger vid sidan av det reguljära arbetet hos arbetsgivaren. En sådan anställning kan ha olika längd och det finns ingen fixerad borte tidsgräns i avtalet men kravet på att arbetet eller arbetsuppgifterna avviker från det som annars utförs av egna anställda blir större desto längre anställningen avses att pågå.

Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

Vikariat avser en anställning som ersätter en annan arbetstagare som t ex är sjuk, föräldraledig eller frånvarande 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).

Avtal för tiden till dess arbetstagaren ska börja värnpliktstjänstgöring eller liknande som skall pågå mer än tre månader.

Denna anställningsform ger en möjlighet att anställa någon för tiden fram till tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarspåbudsplikt eller annan jämförlig tjänstgöring.

Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

Med denna anställningsform avses en tidsbegränsad anställning av en arbetstagare från och med den månad denne fyller 65 år. Detta kan användas både vid regelrätt nyanställning av pensionär och då arbetsgivaren i samband med pensionsavgång vill träffa överenskommelse om att en tidigare tillsvidareanställning ska bli till en visstidsanställning.

Det finns ingen gräns för hur lång en anställning efter 65 år kan vara eller för hur många gånger nya anställningsavtal kan träffas.

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 inhyring från bemanningsföretag. En anställning med förstärktföreträdesrätt ska vara ett alternativ till att hyra in personal från ett bemanningsföretag. Det är bara möjligt att anställa arbetstagare 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.

Utöver detta kan avtal om tidsbegränsad anställning, dock inte överstigande 12 månader, ske om avtalet träffas skriftligt och godkännes av den lokala arbetstagarorganisationen.

Efter godkännande från IF Metalls klubb eller avdelning kan skriftligt avtal om tidsbegränsad anställning träffas med en eller flera arbetstagare. En sådan anställning får inte vara längre än 12 månader. Avtalet innehåller ingen begräsning för upprepande av en sådan anställning. Begräsningen ligger i möjligheten att få godkännande från det lokala facket. Efter det lokala fackets godkännande kan flera anställningar för samma arbetstagare följa på varandra.

Denna anställningsform avser att ge en arbetsgivare möjlighet att sysselsätta annars svårplacerad arbetskraft eller för att möta ett tillfälligt behov av arbetskraft för att möta ojämnheter i produktionen eller för tillverkning av säsongsvoror (arbetstoppsanställning).

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 I-avtalet, till skillnad från provanställningar enligt lagen om anställningsskydd, är en visstidsanställning. Detta innebär att anställningen upphör när prövotiden 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.

En provanställning enligt avtalet kan avbrytas under prövotiden med två veckors varsel. Detta ska också särskilt anges i provanställningsavtalet. Det rekommenderas att arbetsgivaren, för tydlighetens skull, lämnar ett besked i förväg om att provanställningen ska upphöra. Detta oavsett om det gäller ett förtida avbrytande eller att anställningen ska avslutas vid prövotidens slut. Dock är inte regeln i 31 § LAS, om underrättelse och varsel i sådana situationer, direkt tillämplig på grund av att LAS inte är tillämplig på provanställningar enligt I-avtalet.

YRKESINTRODUKTION

I Bilaga 8 i kollektivavtalet finns särskilda regler om yrkesintroduktion. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och IF Metalls klubb eller avdelning kan ett avtal träffas om en visstidsanställning 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 arbetstagare, eller före detta arbetstagare, med företrädesrätt.

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

UNDERRÄTTELSE TILL IF METALL

Om arbetsgivaren träffar avtal med en arbetstagare om en tidsbegränsad anställning ska IF Metalls klubb eller om sådan inte finns IF Metalls avdelning underrättas om anställningen. Sådan underrättelse ska ske så snart som möjligt, dock senast inom en vecka.

Om anställningstiden är kortare än en månad behöver underrättelse inte lämnas. I de fall att anställningsavtalet kräver lokal överenskommelse kan underrättelse ske samtidigt som överenskommelsen träffas.

KONVERTERING

En vikaries anställning konverteras automatiskt till en tillsvidareanställning efter två år som vikariatsanställd. Enligt reglerna om förstärkt företrädesrätt så kommer en visstidsanställning enligt den regeln att konverteras efter tolv månader.

Reglerna i lagen om anställningsskydd om konvertering av allmän visstidsanställning gäller inte eftersom den anställningsformen inte är tillåten på avtalsområdet.

En arbetstagare 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 utan anställningen blir automatiskt en tillsvidareanställning oavsett vad parterna önskar. I den anställningstid som ligger till grund för konvertering räknas enbart anställning som vikarie in respektive tiden med "KFF-anställning". Tid med andra anställningar, tillsvidare eller andra tidsbegränsade anställningar räknas inte in i tiden för konvertering.

En visstidsanställning enligt reglerna om förstärkt företrädesrätt är inte tänkt 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 anställning enligt reglerna om förstärkt företrädesrätt. Tid med andra anställningar, tillsvidare eller andra tidsbegränsade anställningar räknas inte in i tiden för konvertering.