

ANSTÄLLNINGAR – TVÄTTINDUSTI OCH TEXTILSERVICE

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 för Tvättindustrin och textilservice finns vissa möjligheter att träffa avtal om tidsbegränsade anställningar. Dessa anställningsformer ersätter de anställningsformer som finns 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. Detta innebär exempelvis att vikariat och provanställning inte är tillåten på detta avtalsområde, utan avtalets anställningsformer för tidsbegränsade anställningar ska användas istället.

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 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 säsongs slut) 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 INGÅS ENLIGT AVTALET TVÄTTINDUSTRI OCH TEXTILSERVICE:

Lokal överenskommelse om tidsbegränsad anställning

Efter överenskommelse med IF Metalls klubb, eller om sådan inte finns med IF Metalls avdelning, kan avtal om tidsbegränsad anställning träffas med en arbetstagare. Det finns i det centrala avtalet ingen tidsgräns för under hur lång tid som sådan anställning kan pågå. Det torde dock i praktiken vara svårt att träffa överenskommelser om några längre anställningar. Sådant avtal kan träffas oavsett om den tilltänkta arbetstagaren är medlem i IF Metall eller inte.

1. Studerande eller pensionär

Utan överenskommelse med IF Metall kan avtal träffas med en arbetstagare som är antingen studerande eller pensionär.

Studerande är den som i huvudsak ägnar sig åt någon form av studier, grundskola, gymnasium, högskola eller liknade samt loven däremellan. Studier ska under året vara arbetstagarens huvudsakliga sysselsättning. Vilket innebär att den studerande i praktiken bara kan arbeta heltid under ferier, inte under terminerna. Det finns ingen gräns för hur lång en anställning som studerande kan vara eller för hur många gånger nya anställningsavtal kan träffas så länge arbetstagare är studerande.

Pensionär är den som erhåller pension, helt eller delvis eller som uppnått pensionsåldern enligt parternas pensionsavtal, det vill säga från den första i den månad arbetstagaren fyllt 65 år. Det finns ingen gräns för hur lång en anställning av en pensionär kan vara eller för hur många gånger nya anställningsavtal kan träffas.

2. Anställning för minst en månad

Ett avtal om en sådan visstidsanställning av en arbetstagare kan träffas utan överenskommelse med IF Metall. Anställningen ska omfatta minst en månad. Den sammanlagda anställningstiden får uppgå till höst två år under en femårsperiod. Det finns i övrigt ingen begränsning av antalet anställningar eller någon annan begränsning av dess längd.

3 Anställning för kortare tid än en månad.

Ett avtal om en sådan visstidsanställning av en arbetstagare kan träffas utan överenskommelse med IF Metall. Anställningen ska avse ett tillfälligt behov av arbetskraft. Det är dock inte definierat i avtalet vad som är tillfälligt. Detta innebär dock att denna anställningsform inte kan användas för flera efter varandra följande anställningar under en längre tid.

Anställning för kortare tid än en månad får göras under en period om sex månader. Arbetstagaren kan därefter inte anställas på nytt med denna anställningsform inom tolv månader. Efter lokal överenskommelse så kan nytt anställningsavtal träffas efter

KFF-anställning

Avtal om viss tid, dock högst 12 månader, med anställda 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 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.

YRKESINTRODUKTION

I bilaga 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 för 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 LOKAL FACKLIG ORGANISATION

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.

KONVERTERING

Konvertering av anställningar till tillsvidareanställning är inte aktuellt på detta avtalsområde. Då avtalet innehåller egna anställningsformer så är de konverteringsregler som anges i lagen om anställningsskydd inte tillämpliga.

Enda undantaget är visstidsanställning enligt reglerna om förstärkt företrädesrätt, KFF -anställning. Dessa 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 av denna anställning.