

 Ystad-Österlenregionens miljöförbund	Dokumentnamn Rutin för anställning och företrädesrätt	Dok. nr.	Utgåva
	Framtaget av CB	Giltigt fr.o.m. 20170717	Sida 1(2)
Fastställt/godkänd av CB 20170717	Flik/Process	Reviderad 20211104	

Anställningen

Grunden för varje anställning är det enskilda anställningsavtalet. Vid anställningstillfället kan parterna, inom ramarna för lag och kollektivavtal, avgöra vilket innehåll anställningsavtalet ska ha, och vilka villkor som ska gälla. Vanligen regleras frågor som lön, arbetstid och semestervillkor i anställningsavtalet.

Lagar

Många av de regler som styr relationen mellan arbetsgivare och medarbetare finns i olika lagar. Dessa bestämmer vad man kan träffa avtal om eller vad som gäller i frågor som inte reglerats i avtal. Exempel på sådana lagar är medbestämmandelagen (MBL), lagen om anställningsskydd (LAS), sjuklönelagen och semesterlagen.

Formella förutsättningar för företrädesrätt

Företrädesrätten finns reglerad i 25-27 §§LAS. För att medarbetare ska kunna åberopa företrädesrätt till återanställning krävs det att han eller hon har

- haft en tidsbegränsad anställning som upphört p.g.a. arbetsbrist.
- varit anställd i sammanlagt mer än 360 dagar under de tre senaste åren.
- tillräckliga kvalifikationer för den aktuella befattningen.

Vilken anställningstid som **inte** räknas är

- provanställning
- tidsbegränsad anställning enligt skollagen
- anställning som förvaltningschef eller motsvarande
- tidsbegränsad anställning på grund av hel ålderspension

Arbetsgivarens skyldigheter

Företrädesrätt till återanställning innebär att arbetsgivaren kan vara skyldig att erbjuda en tidigare medarbetare en ledig anställning istället för att rekrytera någon annan externt.

När en tidsbegränsad anställning enligt ovan upphör och medarbetaren kommer att ha uppnått 361 anställningsdagar eller mer vid anställningstidens utgång är arbetsgivaren skyldig att minst 1 månad innan anställningen upphör:

1. Lämna skriftligt besked till medarbetaren om att anställningen kommer att upphöra och när den gör det.
2. Varsla medarbetarens fackliga organisation om att anställningen kommer att upphöra och när den gör det.

Skriftligt anspråk på företrädesrätt

Av det skriftliga besked som medarbetaren får ska det framgå att företrädesrätt till återanställning uppnåtts och att denna endast bevaras under förutsättning att medarbetaren skriftligen anmäler anspråk på sådan rätt inom 1 månad från det att anställningen upphörde. Om anmälan sker senare förlorar medarbetaren sin företrädesrätt.

Kollektivavtal

Centrala kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisationer och centrala fackförbund gäller för alla deras respektive medlemmar. SKR har kollektivavtal med tre fackliga organisationer: SKTF, Naturvetarna och Sveriges Ingenjörer. Avtalen kan tillämpas på alla medarbetare inom avtalsområdet, oavsett vilken facklig organisation de väljer att tillhöra. Miljöförbundet kan alltså tillämpa kollektivavtal även på de medarbetare som inte är medlemmar i det avtalsslutande förbundet.