

Avtalsmall med kommentarer för anställningar utan kollektivavtal

Följande avtal har träffats mellan [arbetsgivarens namn och organisationsnummer] och [arbetstagarens namn och personnummer].

Anställningsform och tillträdesdag

Alternativ:

1. Anställningen gäller från och med [datum och år] tillsvidare.
2. Anställningen utgör en provanställning från och med [datum och år] till och med [datum och år].
3. Anställningen utgörs av en allmän visstidsanställning/ett vikariat/säsongsanställning från och med [datum och år] tills vidare, dock längst till och med [datum och år].

Kommentar:

Provanställning enligt punkt två får fortgå i max sex månader. Därefter övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

Punkt tre handlar om olika typer av tidsbegränsade anställningsformer. Enligt huvudregeln är tidsbegränsade anställningar inte uppsägningsbara om det inte uttryckligen regleras i avtalet. En skrivning om att anställningen gäller tills vidare innebär att den är uppsägningsbar.

En annan typ av tidsbegränsad anställning är timanställning, även kallad behovsanställning eller intermitterent anställning. Det är ingen etablerad anställningsform enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) utan utgörs i formell mening av allmänna visstidsanställningar. Du är endast anställd de tillfällen ni kommit överens om och mellan arbetspassen föreligger därför ingen anställning. Notera att din anställningstid enligt LAS endast beräknas utifrån de dagar du arbetat och att du kan stå utan ersättning vid sjukdom.

Befattning och arbetsuppgifter

Arbetstagaren ska arbeta som [befattning] med huvudsakliga arbetsuppgifter inom [arbetsområde].

Kommentar:

Enligt LAS har du som arbetstagare rätt få en kort beskrivning av dina arbetsuppgifter och din yrkesbenämning eller tjänstetitel. Är du chef är det särskilt viktigt att ange att du har arbetsledande arbetsuppgifter som till exempel budget, personal och verksamhetsansvar.

Lön

Lönen är [kronor] per månad i [år] års lönenivå. Lönerrevision sker varje år per den [datum].

Kommentar:

Många viktiga anställningsförmåner regleras i kollektivavtal. I fall de förmåner som du har i ditt anställningsavtal inte motsvarar villkor enligt kollektivavtal bör du i stället försöka förhandla till dig en lön som kompenserar för detta.

Utan kollektivavtal har du inte heller rätt till årlig lönerrevision och det är därför viktigt att du avtalar om detta särskilt. När du börjar en ny anställning så är det vanligt att du inte ingår i nästkommande lönerrevision vilket du bör ta hänsyn till när du förhandlar din lön.

Du kan hämta ut egen lönestatistik i Saco Lönesök eller kontakta Naturvetarnas medlemsrådgivning för personlig lönerådgivning.

Rörlig lön

Alternativ:

1. Utöver grundlönen utgår [provision/bonus] som fastställs utifrån följande [kriterier].
2. Den anställda omfattas av företagets [bonusplan/provisionsplan] i enlighet med bilaga 1.

Kommentar:

Rörlig lön kan bestå av exempelvis prestationslön, resultatlön, provision och bonus. Dessa är ofta kopplade till din prestation men kan även bestämmas utifrån faktorer som hur det går för företagets verksamhet.

Rörlig lön bör vara ett komplement till en rimlig fast lön och sättas utifrån rimliga och mätbara mål. Det bör även vara tydligt hur rörliga lönedelar påverkas av föräldraledighet eller sjukdom samt vad som händer om du säger upp dig själv eller blir uppsagd innan perioden för exempelvis bonus har löpt ut.

Placeringsort

Placeringsort är [ort].

Kommentar:

Det är viktigt att orten där du ska utföra ditt arbete är angiven i anställningsavtalet då detta begränsar arbetsgivarens möjlighet att ensidigt beordra dig att arbeta på

annan ort. Att placeringsorten är tydligt redovisad kan också påverka din rätt till bilersättning och traktamente vid tjänsteresa m.m.

Arbets tid

Den ordinarie arbetstiden är [timmar] per helgfri vecka och är förlagd måndag-fredag mellan [klockslag] och [klockslag].

Tjänsten motsvarar en

Alternativ:

1. Heltidsanställning
2. Deltid motsvarande [procent] av en heltidsanställning.

Kommentar:

Enligt arbetstidslagen ska ordinarie arbetstid uppgå till högst 40 timmar per vecka men ofta tillämpas en något kortare veckoarbetstid på exempelvis 38 timmar.

Det vanligt att tillämpa oreglerad arbetstid eller förtroendearbetstid vilket ger arbetstagaren en större frihet att disponera sin arbetstid. Vid förtroendearbetstid utgår normalt inte övertidsersättning. För att det ska vara förmånligt för dig att ha förtroendearbetstid bör du därför ha en reell möjlighet att styra din arbetstid. Många arbetsgivare med förtroendearbetstid tillämpar en så kallad kärnarbetstid under vilken du förutsätts vara tillgänglig.

Övertid

Alternativ:

1. Övertidsersättning utgår med månadslönen dividerad med 94 under helgfri måndag till fredag klockan 6–20 och med månadslönen dividerad med 72 under annan tid.
2. Övertidsersättning utgår inte och ersätts i stället med [antal] semesterdagar och/eller med [kronor] per månad. Rätten till övertidsersättning omprövas i samband med den årliga löneöversynen.

Kommentar:

Övertidsersättning enligt punkt 1 är i enlighet med vanligt tillämpade nivåer i kollektivavtal.

Avtalar du bort rätten till övertidsersättning bör du erhålla högre lön och/eller längre semester som kompensation. Tillämpas semester som kompensation bör du avtala om minst 5 extra semesterdagar. Vidare bör en sådan överenskommelse gälla för ett år i taget för att säkerställa att du får en rimlig ersättning.

Semester

Semester utgår med [antal] dagar per år. Löpande anställningsår utgör både intjänandeår och semesterår. Under första anställningsåret utgår förskottssemester.

Kommentar:

Enligt semesterlagen har du rätt till minst 25 dagars semester per år. Även du inte tjänat in tillräckligt många betalda semesterdagar under ditt första anställningsår så har du rätt till obetald semester. Du behöver dock inte ta ut obetalda semesterdagar om du inte vill.

Tillämpas sammanfallande intjänande- och semesterår under löpande anställningsår så börjar tolv månadersperioden för intjänande och uttag av semester vid första anställningsdagen. Det betyder att du har rätt till betald semester redan under första anställningsåret i enlighet med din anställningstid.

Förskottssemester innebär att du kan få betald semester även om du inte tjänat in tillräckligt med betalda semesterdagar. Det betyder dock att du i stället har en skuld till arbetsgivaren motsvarande det löneavdrag arbetsgivaren skulle gjort om du tagit ut obetalda semesterdagar. Skulden skrivs av fem år efter att du tagit ut förskottssemester.

Ledighet för enskild angelägenhet

Ledighet med lön kan beviljas vid nära anhörigs sjukdom, dödsfall, begravning eller av annat skäl som av chefen bedöms motivera ledighet med lön.

Kommentar:

Oavsett vad som står i ditt anställningsavtal kan du ha rätt till ledighet utan lön enligt lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Rätt till ledighet föreligger också om närståendepenning betalas ut av Försäkringskassan enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående.

Resor i tjänsten

Vid tjänsteresor med egen bil utgår bilersättning med [kronor] per mil.

Traktamente utgår

Alternativ:

1. med [kronor] för halvdag, [kronor] för heldag, och [kronor] för natt.
2. för ökade levnadsomkostnader under tjänsteresa mot uppvisande av kvitto.

Restidsersättning utgår

Alternativ:

1. per timme med månadslönen dividerad med 190 för tid mellan klockan 18.00 fredag till klockan 06.00 måndag eller från klockan 18.00 dag före arbetsfri helgdaysafton eller helgdag fram till klockan 06.00 dag efter helgdag. För annan tid utgår restidsersättning per timme med månadslön dividerad med 190.
2. ej och ersätts i stället med [antal] semesterdagar och/eller [kronor].

Kommentar:

Bilersättning är skattefritt med ett schablonbelopp om 18,50 konor. Denna ersättning täcker inte kostnaden för att ha egen bil i tjänsten varför du bör ersättas med ett högre belopp. På [Motormännens hemsida](#) kan du räkna ut kostnader för din bil per mil, vilket kan användas till ledning för ersättningens storlek.

Traktamente är en ekonomisk ersättning för att täcka de ökade levnadskostnader som uppstår vid resa i tjänsten. Ofta utgår traktamente i enlighet med [Skatteverkets skattefria schablonbelopp](#).

Restidsersättning är restid utanför normal arbetstid. Restidsersättningen enligt punkt 1 överensstämmer med vanligt tillämpade nivåer i kollektivavtal. Om arbetsgivaren vill avtala bort rätten till restidsersättning hänvisas till kommentaren under rubriken "Övertid."

Sjukdom

Under sjukdag 15 till 90 betalar företaget utfyllnad av Försäkringskassans ersättning upp till 90 procent av lönen. Vid sjukdom från sjukdag 91 till 360 betalar arbetsgivaren utfyllnad av Försäkringskassans ersättning upp till 80 procent av lönen.

Arbetstagaren har rätt till företagshälsovård.

Kommentar:

Alla arbetsgivare är enligt sjuklönelagen skyldiga att utge sjuklön under de första 14 dagarna, minus karensavdag. Därefter utgår ersättning från Försäkringskassan med cirka 80 procent av lönen upp till 8 prisbasbelopp. Ersättningen i denna avtalsmall motsvarar de nivåer som gäller enligt kollektivavtal. Via [Ersättningskollen](#) kan du själv räkna ut skillnad i ersättning med och utan avtalat sjukpenningtillägg.

Föräldraledighet

Arbetsgivaren ger utfyllnad av föräldrapenning upp till 90 procent av lönen under sex månader.

Kommentar:

Föräldrapenning från Försäkringskassan utgår med 80 procent av lönen upp till 10 prisbasbelopp. Nivåerna enligt avtalstexten motsvaras av den föräldralön som utgår utöver ersättningen från Försäkringskassan enligt kollektivavtal.

Pension

Alternativ:

1. Tjänstepension utgår till ett värde motsvarande ITP [1 eller 2], avtalad mellan Svenskt Näringsliv och PTK.
2. Företaget betalar premier för tjänstepension motsvarande [procent] av lönen [inklusive rörlig lön och bonus].

Kommentar:

Inbetalningen av tjänstepensionspremier bör åtminstone motsvara ITP-planen. Pensionspremier utan kollektivavtalsanslutning är dock förenade med högre avgifter. Det innebär att dina pensionspremier behöver vara högre än vad som följer av ITP för att du ska få ut motsvarande pension. Du kan läsa mer om skillnaden mellan ITP-planen och så kallade plagiat på [PTK:s hemsida](#).

Ibland händer det att arbetsgivare av misstag felaktigt tecknar en försäkring för kollektivarbetare för arbetstagare som är tjänstemän. Om du ska arbeta som tjänstemän bör du därför kontrollera att arbetsgivarens pensionsförsäkring gäller för tjänstemän.

Försäkringar

Arbetsgivaren ska för den anställde teckna Trygghetsförsäkring arbetsskada (TFA) samt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). Arbetsgivaren ansvarar även för att teckna reseförsäkring vid tjänsteresa utomlands.

Kommentar:

TFA och TGL är försäkringar som gäller automatiskt på arbetsplatser med kollektivavtal.

Uppsägningstid

Uppsägningstiden är tre månader från arbetsgivarens sida och en månad från arbetstagarens sida. För det fall längre uppsägningstider gäller enligt lagen om anställningsskydd så gäller dessa.

Kommentar:

I början av anställningsförhållandet är uppsägningstiderna vid uppsägning från arbetsgivarens sida korta enligt LAS. Vi rekommenderar dig därför att förhandla fram en längre uppsägningstid för det fall att arbetsgivaren säger upp dig, förslagsvis tre månader. Principen bör vara att när den anställde säger upp sig själv bör uppsägningstiden vara kortare än motsvarande uppsägningstid för arbetsgivaren.

Övriga förmåner

Utöver vad som i övrigt stadgas i avtalet tillhandahåller arbetsgivaren följande förmåner:
[uppräknning av förmåner].

Kommentar:

Vissa förmåner som exempelvis friskvårdsbidrag, måltidskuponger och massage regleras ofta i exempelvis en personalpolicy. Eftersom arbetsgivaren generellt sett förfogar över sådana förmåner ensidigt ska viktiga förmåner inte stå i personalpolicyn utan ingå bland anställningsvillkoren i anställningsavtalet.

Konkurrens

Arbetstagaren får genom sin anställning kännedom om företagshemligheter avseende [exempel] på ett sätt som kan medföra skada i konkurrenshänseende. Mot denna bakgrund är arbetstagaren under en tid av [antal] månader räknat från anställningens upphörande förhindrad att:

- a. ta anställning hos företag som bedriver verksamhet i konkurrens med arbetsgivaren
- b. på annat sätt direkt eller indirekt bedriva eller medverka i verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet

Konkurrerande verksamhet avses verksamhet som [uppräknande exempel].

Konkurrensförbudet gäller endast om uppsägning sker från arbetstagarens sida.

Arbetsgivaren ska kompensera arbetstagaren om denne är förhindrad att ta anställning eller på annat sätt bedriva verksamhet på grund av konkurrensförbudet. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala någon kompensation om arbetsgivaren kan visa att inkomstbortfallet orsakats av andra skäl än av konkurrensklausulen. Ersättning ska utgå för skillnaden mellan arbetstagarens månadsinkomst vid anställningens upphörande och den inkomst arbetstagaren har i annan verksamhet. Ersättningen ska dock inte överstiga 60 % av månadsinkomsten vid tiden för anställningens upphörande.

Om arbetstagaren bryter mot konkurrensförbudet ska arbetstagaren betala normerat skadestånd motsvarande [antal] månadslöner.

Kommentar:

Vissa anställningsavtal innehåller konkurrensklausuler. En konkurrensklausul kan ha långtgående konsekvenser för dig efter att du har avslutat din anställning och du ska därför helst förhandla bort den. Om arbetsgivaren ändå insisterar på en konkurrensklausul för att avtal ska ingås så ska den vara så snävt formulerad och med så kort verkningstid som möjligt.

Ledning för konkurrensklausulens utformning kan sökas i kollektivavtalet mellan [PTK och Svenskt Näringsliv](#). Där anges bland annat att behovet av en konkurrensklausul måste prövas i varje enskilt fall och att endast arbetstagare som har faktisk tillgång till företagshemligheter får omfattas av en konkurrensklausul. För att klausulen ska vara giltig krävs vidare att arbetsgivaren skulle lida skada i konkurrenshänseende om företagshemligheterna skulle röjas till en konkurrerande verksamhet. Som huvudregel får en konkurrensklausul inte överstiga nio månader. I de allra flesta fall bör dock klausulen ha en betydligt kortare verkningstid.

En oskäligen konkurrensklausul kan i vissa särskilda fall jämkas eller åsidosättas av en domstol med stöd av 36 § och 38 § avtalslagen. Du ska alltid förutsätta att konkurrensklausulen i ditt anställningsavtal är giltig. Notera även att en process för ogiltigförklarande är krävande och ofta har en osäker utgång. Kontakta gärna Naturvetarnas medlemsrådgivning om din arbetsgivare vill införa en konkurrensklausul.

Tvist om avtalet

Tvist angående detta avtal ska lösas enligt svensk lag i svensk domstol.

Kommentar:

De flesta tvister löses genom förhandlingar men om inte detta sker kan tvisten komma att prövas i domstol. Om avtalet innehåller en skiljeklausul ska istället tvisten prövas genom ett skiljeförfarande. Innehåller anställningsavtalet en skiljeklausul så är det viktigt att det uttryckligen framgår att arbetsgivaren ska stå för samtliga kostnader för skiljeförfarandet.

Underskrift och datum

Kommentar:

Anställningsavtalet ska skrivas under av behörig part från arbetsgivaren och av arbetstagaren. Vidare ska datum för underskrift anges.