

Rutin när tidsbegränsad anställning upphör

Det finns inte någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna besked eller varsel om den anställda erbjuds fortsatt anställning (med samma omfattning) i direkt anslutning till den pågående anställningen som ska upphöra.

Kommer den anställda antingen ha varit anställd i en särskild visstidsanställning (SÄVA) mer än nio månader eller i ett vikariat (ev inkl. SÄVA) mer än tolv månader under de senaste tre åren?

Ja

Nej

Inga blanketter behövs, anställningstiden löper ut.

Skriftligt besked om att tidsbegränsad anställning upphör lämnas minst en månad före anställningstidens utgång till anställd. Se 15 § LAS.
Observera särskilt besked för SÄVA

Är den anställda med i facket?

Ja

Nej

Varsel skickas till berörd facklig organisation (rättslig förpliktelse så fråga den anställda om vilket fackförbund)

Har den anställda företrädesrätt till återanställning?

Ja

Nej

Info om anspråk på företrädesrätt skickas till den anställda. Observera särskild info för SÄVA

Uppfyller den anställda villkoren i Avtal om omställning*?

Ja

Nej

Anmälan till Trygghetsstiftelsen görs via webben.

*För att omfattas av Avtal om omställning är kvalifikationstiden för tidsbegränsade anställda minst två års anställnings i följd hos en och samma statliga arbetsgivare. Kortare anställningsavbrott om högst åtta arbetsdagar får förekomma. En anställd som uppnår minst två, tre eller sex års kvalifikationstid får delvis olika stöd enligt avtalet.