

LAS-rutin

Stödrutin till chefer för sammanhållen LAS-bevakning inom Nacka kommun enligt
Lagen om anställningsskydd (LAS)

Innehåll

1. Konvertering till tillsvidareanställning.....	3
2. Skriftligt besked till medarbetare om att tidsbegränsad anställning inte förlängs	3
3. Anmälan om företrädesrätt till återanställning.....	4
4. Företrädesrätt till lediga tjänster	4
5. Erbjudande om anställning till medarbetare med omplaceringsbehov/företrädesrätt	5
6. Blanketter.....	6

I. Konvertering till tillsvidareanställning¹

- a. **Personalenheten** tar en gång i månaden fram listor över medarbetare med tidsbegränsade anställningar, som har rätt att få sin anställning konverterad till tillsvidareanställning.
- b. **Personalenheten** informerar berörd **chef** via mejl att tidsbegränsad anställning ska konverteras till tillsvidareanställning och att nytt anställningsavtal ska skrivas.
- c. **Chef/chefsstöd** som tillämpar full självservice producerar nytt anställningsavtal, för övriga enheter producerar **Personalenheten** nytt anställningsavtal.
- d. Medarbetare som avstår konvertering till tillsvidareanställning fyller i nedanstående blankett och skickar till **Personalenheten** för registrering i WinLas (avståendet gäller 6 månader).
 - **Avstående från tillsvidareanställning - konvertering (se bilaga 1)**

Innan nyanställning samt förlängning av tidsbegränsad anställning, behöver du som **chef/chefstöd** kontrollera medarbetarens anställningsdagar i kommunen. Detta för att **chef** ska vara medveten om när anställning eventuellt kommer att konverteras till en tillsvidareanställning.

2. Skriftligt besked till medarbetare om att tidsbegränsad anställning inte förlängs² (om medarbetaren har varit anställd mer än tolv månader under de senaste tre åren)

- a) **Personalenheten** tar en gång i månaden fram listor över medarbetare med tidsbegränsade anställningar som upphör två månader framåt i tiden och som vid anställningens upphörande varit anställda mer än tolv månader under de senast tre åren.
- b) **Personalenheten** informerar berörd **chef** via mejl att:
 - medarbetaren ska ha ett skriftligt besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer förlängas
 - skriftligt besked ska överlämnas personligen till medarbetaren (alternativt skickas rekommenderat) senast en månad innan anställningen upphör

¹ 5 § LAS

² 15 § LAS

- medarbetaren ska ha skriftlig information om vad han/hon behöver göra för att begära företrädesrätt till återanställning
- c) **Chef/chefsstöd** som tillämpar full självservice tar fram och fyller i nedanstående blanketter, för övriga enheter fyller Personalenheten i nedanstående blanketter och skickar till berörd chef.
- **Besked om tidsbegränsad anställnings upphörande, med företrädesrätt (se bilaga 2)**
 - **Begäran om företrädesrätt (se bilaga 3)**
 - **Besked om tidsbegränsad anställning upphörande, utan företrädesrätt (se bilaga 4).**
- d) **Chef** skickar varsel för kännedom till fackförbund.
- e) **Chef** ansvarar för att skriftligt besked samt blankett för anmälan om företrädesrätt lämnas över personligen till medarbetaren minst en månad innan anställningen upphör.
- f) **Chef** ser till att skriftliga beskedet skrivs under av medarbetaren och skickar det sedan vidare till **Personalenheten** för arkivering (enligt dokumenthanteringsplanen).

3. Anmälan om företrädesrätt till återanställning³

- a. **Medarbetare** som önskar återropa (eller avstå) sin företrädesrätt till återanställning skickar blankett för anmälan om företrädesrätt till **Personalenheten**.
- b. **Personalenheten** registrerar uppgift om att medarbetaren vill återropa sin företrädesrätt till återanställning i WinLas.

4. Företrädesrätt till lediga tjänster⁴

Rekryterande chef ansvarar för att ledig tjänst (över tre månader) utannonseras. Minimikravet är intern annons i syfte att undersöka om det finns medarbetare med omplaceringsbehov/företrädesrätt som matchar kravprofil. Detta gäller även förlängning av anställningar.

³ 27 § LAS

⁴ 25-27 §§ LAS

Rekryterande chef ansvarar för att bevaka eventuella företrädesrätter. Maila [PAsupport](#) för att få en uppdaterad förteckning över företrädesrätter.

Observera! Företrädesrätt till återanställning gäller inte arbete som behöver disponeras för omplacering eller tas i anspråk för s.k. stadigvarande förflyttning eller höjd sysselsättningsgrad.

5. Erbjudande om anställning till medarbetare med företrädesrätt⁵

- a) **Rekryterande chef** ansvarar för att erbjudande om anställning till medarbetare med företrädesrätt lämnas skriftligen.
- b) **Rekryterande chef** ansvarar för att skriftligt erbjudande om anställning skickas till Personalenheten för insortering i personalakt (enligt dokumenthanteringsplan) – i de fall medarbetaren tackat nej till erbjudandet.
 - **Erbjudan om anställning (Se bilaga 5).**
- c) **Personalenheten** tar bort eventuell företrädesrätt i WinLas på medarbetare som tackat nej till erbjudande om anställning.

⁵ 7, 25 §§ LAS

6. Blanketter

Bilaga 1: Avstående från en tillsvidareanställning (konvertering)

Bilaga 2: Besked om tidsbegränsad anställnings upphörande, med företrädesrätt

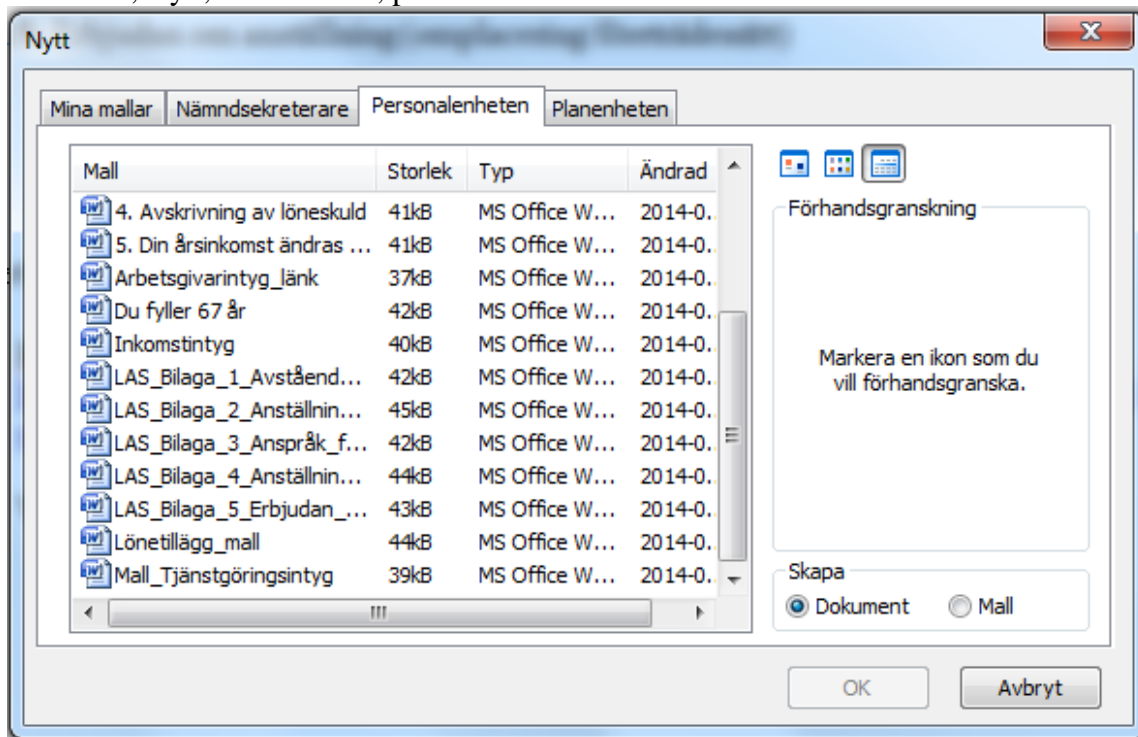
Bilaga 3: Begäran om företrädesrätt

Bilaga 4: Besked om tidsbegränsad anställnings upphörande, utan företrädesrätt

Bilaga 5: Erbjudan om anställning (omplacering/företrädesrätt)

Blanketterna finns på

1. KanalN under personalinfo, ledarportalen, arbetsrätt, LAS-rutin, blanketter.
http://kanaln.nacka.se/personalinfo/nackakommun_personal/ledare/arbetsratt/Sidor/Blanketterochmallar.aspx
2. Via Word, Nytt, Mina mallar, personalenheten:



Bilaga 1: Avstående från en tillsvidareanställning (konvertering)

2014-05-13

1 (1)

Avstående från en tillsvidareanställning

Jag, <<arbetstagarens namn>>, personnummer <<ååmmdd-xxxx>> är för närvarande anställd som vikarierande/visstidsanställd <<tjänstetitel>> vid <<arbetsplats>> inom <<verksamhet>>. Jag godkänner att vikariatet eller visstidsanställningen inte ändras till en tillsvidareanställning (konvertering enligt 5§ LAS, lagen om anställningstrygghet).

Detta gäller fr.o.m. <<datum när konverteringen skulle trätt ikraft>> längst 6 månader, dock längst t.o.m. <<datum>>.

Ort:.....Datum:.....

.....
Underskrift <<Arbetstagarens namn>>

|

Ifylld blankett skickas till personalenheten

Bilaga 2: Besked om tidsbegränsad anställnings upphörande, med företrädesrätt
Obs två sidor!



2014-05-13

1 (2)

<<Namn>>

Din tidsbegränsade anställning upphör – med företrädesrätt

- Fortsatt anställning kommer inte att kunna erbjudas

<<Namn, personnummed>>

Din anställning som <<Yrkestitel>> vid <<Arbetsplats>> gäller t.o.m. <<Datum>> och vi kan inte erbjuda fortsatt anställning.

Vi har lämnat besked om att din anställning upphör till berört fack.

Företrädesrätt till återanställning¹

Från den tidpunkt du fått det här beskedet och fram till att nio månader efter det att anställningen har slutat har du företrädesrätt till återanställning. Du behöver göra anspråk på företrädesrätt för att få rätt till återanställning. En sådan anmälan ska du göra skriftligt senast en månad efter att din anställning upphört².

Du gör anmälan på bifogad blankett.

Talan om tillsvidareanställning

Om du uppfattar att din anställning har tidsbegränsats oriktigt³ behöver du, senast en månad efter att din anställning upphört, meddela detta <<Närmaste chef>>.

Inom två veckor därefter, eller efter avslutade förhandlingar enligt medbestämmandelagen, måste du väcka talan hos domstol.

Du måste följa tidsfristerna för att kunna föra talan om att anställningen ska gälla tillsvidare.

☞ fortsätter på nästa sida

¹ 5–27 §§ LAS (lagen om anställningsskydd).

² Gällande kollektivavtal, AB § 35 mom. 1 f

³ 4 § första stycket i LAS



2 (2)

Skadestånd

Om du kräver skadestånd ska du framföra det till <<Närmaste chef>> inom fyra månader från det att du fått detta besked. Inom ytterligare fyra månader därefter, eller efter avslutad tvisteförhandling, ska du lämna stämningsansökan och yrkande om skadestånd till domstol. Du måste följa tidsfristerna för att kunna föra talan om skadestånd.

Nacka <<Datum>>

.....
<<Namnförtydligande chef>> / Chef

Här tagit del:

.....
<<Namnförtydligande arbetstagare>> / Arbetstagare

Tre exemplar fylls i:

- ett till medarbetaren
- ett till personalenheten
- ett till berört fackförbund

Bilaga 3: Begäran om företrädesrätt

2014-05-13

1 (1)

 Personalenheten
 Nacka kommun

Anspråk på företrädesrätt till återanställning i Nacka kommun

- Härmed anmäler jag anspråk på företrädesrätt till återanställning.
- Härmed avstår jag från anspråk på företrädesrätt till återanställning.

Plats:..... Datum:.....

Namnunderskrift:.....

Namn:.....

Personnummer:.....

Anställd som:.....


Enhet:.....

- Vikariat upphör den: <<datum>>
- Allmän vissidsanställning upphör den: <<datum>>

För att företrädesrätten ska gälla¹, måste denna blankett lämnas till personalenheten snarast och senast en månad efter anställningen har upphört.

¹ Enligt lagen om anställningsskydd och allmänna bestämmelser

Bilaga 4: Besked om tidsbegränsad anställning upphör utan företrädesrätt

 <p>NACKA KOMMUN</p>	2014-05-13
<<Namn>>	
<p>Din tidsbegränsade anställning upphör - utan företrädesrätt</p>	
<p><<namn, personnummer>> Din anställning som <<yrkestitel>> vid <<arbetsplats>> gäller t.o.m. <<datum>> och vi kan tyvärr inte erbjuda fortsatt anställning. Vi har lämnat besked om detta till berört fack (enligt 30 a§ LAS, lag om anställningsskydd).</p>	
<p>Talan om tillsvidareanställning</p>	
<p>Om du uppfattar att din anställning har tidsbegränsats oriktigt¹ behöver du, senast en månad efter det att anställningen upphört, meddela <<närmaste chef>> din uppfattning. Inom två veckor därefter, eller efter avslutade förhandlingar enligt medbestämmandelagen, måste du väcka talan hos domstol. Du måste följa tidsfristerna om du ska kunna föra talan om att anställningen ska gälla tillsvidare.</p>	
<p>Skadestånd</p>	
<p>Om du kräver skadestånd ska du framföra det till <<närmaste chef>> inom fyra månader från det att du fått detta besked. Inom ytterligare fyra månader därefter, eller efter avslutad tvisteförhandling, ska du lämna stämningsansökan och yrkande om skadestånd till domstol. Du måste följa tidsfristerna för att kunna föra talan om skadestånd.</p>	
+	Nacka, <<datum>>
<p>..... <<Namnförtydligande chef>> / <<titel>></p>	
<p>¹ 4 § första stycket i LAS</p>	<p>Tre exemplar fylls i:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ett till medarbetaren • ett till personalenheten • ett till berört fackförbund

Bilaga 5: Erbjudan om anställning (omplacering/företrädesrätt)



2014-05-13

1 (1)

<<Namn>>
<<Adress>>
<<Postadress>>

Erbjudan om anställning

Du har tidigare anmält att du önskar utnyttja din företrädesrätt, och du erbjuds härmed anställning som <<yrkestitel>>, vid <<arbetsplats>>

Det är en tidsbegränsad-/tillsvidareanställning fr.o.m. <<datum>>, dock längst t.o.m. <<datum>>

För att bekräfta om du tackar ja eller nej till anställningen kryssar du i ditt önskemåltalongen på nästa sida nedan och returnerar 1 exemplar i bifogat svarskuvert.

Observera att du förlorar din företrädesrätt om du tackar nej till en anställning som du "skäligen borde ha godtagit" (enligt 27 § LAS, lagen om anställningstrygghet).

Nacka, <<datum>>

<<Namnförtydligande (rekryterande chef)>>
<<Titel>>, <<arbetsplats>>

Svar på erbjudande

Kryssa i ditt val, underteckna och returnera ett exemplar i bifogade kuvert till närmaste chef och med kopia till personalenheten

- Jag tackar ja till ovanstående erbjudan om anställning
- Jag tackar nej till ovanstående erbjudan om anställning

Ort Datum

Underskrift Namnförtydligande

Den ifyllda blanketten skickar du till:

- närmaste chef
- personalenheten

Ett ex behåller du själv