Nedanstående utgör inte ett anställningsavtal eller ett anställningsbevis utan informationen uppfyller kraven från lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) avseende den information en arbetsgivare ska lämna till en arbetstagare inom en vecka eller i vissa fall inom en månad från arbetstagarens tillträde. Anvisningar till ifyllandet finns på sid 3–4.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **PERSONUPPGIFTER ANSTÄLLD** | Anställningsnr |
|  | Namn | Personnr (xxxx-xx-xx-xxxx) |
|  | Adress | Telefonnr |

 ANSTÄLLNING

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Arbetstid | Heltid ❷ | Yrkesbenämning❷ | Timmar/dag eller vecka❷ |
|  | Anställnings-form ❸ | **Tidsbegränsad anställning** **med etableringsjobb** fr o m…………………… t o m…………………………. |
|  | Avbrytande av anställning i förtid❹  | Avbrytande av tidsbegränsad anställning med etableringsjobb får göras i förtid, se 10–12 §§ i Avtal om arbete i Etableringsjobb.  |

 ANSTÄLLNINGSVILLKOR

 Vidare gäller svensk lag. Villkor för arbete utomlands längre tid än fyra veckor ska redovisas separat.➎

 Nedanstående eller annan information enligt 6 c-e §§ LAS innebär inte någon inskränkning i arbetsgivarens rätt att ändra

 anställningsvillkoren.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Avtalsbe-stämmelser | För arbetstagaren gäller avtal mellan **LIVSMEDELSFÖRETAGEN** och**LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUNDET** med undantag för bestämmelser om bland annat lön och lägsta löner. Arbetstagaren omfattas även av Avtal om arbete i Etableringsjobb som antagits av Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet. |
|  | Lön m.m. | Begynnelselön anges i kronor per månad❻.................................................................................. Hur ofta och på vilket sätt lön betalas ut❼.......................................................................................................Eventuella rörliga delar..................................................................................................................................Andra löneförmåner........................................................................................................................................... |
|  | Överenskom-melse om semester m.m. | Antal betalda semesterdagar❽.............. Arbetstidens förläggning inledningsvis❾....................................................................................................Ändring av ordinarie arbetstids och jourtidens förläggning meddelas senast två veckor i förväg om inte annan överenskommelse träffas.Regler för skiftbyte finns i Livsmedelsavtalet avsnitt 3.1 och 12 § arbetstidslagen.Regler för vad som gäller för ersättning för övertids- och mertidsarbete finns i Livsmedelsavtalet avsnitt 3.3, 3.5, 4.3–4 och tillämpligt tilläggsavtal. ❿  |

**ÖVRIGT**①①

 **Eventuell rätt till utbildning vid anställningens ingående** ①②

 **Information om socialt skydd som tillhandahålls av arbetsgivaren** ①③

 Arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen till staten samt betalar sjuklön enligt sjuklönelagen och gällande kollektivavtal. Vidare tillhandahåller arbetsgivaren ytterligare socialt skydd enligt lag och kollektivavtal, såsom avtalspension och utfyllnad av föräldrapenning. För mer information se www.avtalat.se.

 **Avslut av anställning** ①④

 Information om uppsägningstider, förutsättningar för avslutande/upphörande av anställning och övriga krav/frister finns i 10–12 §§ i Avtal om arbete i Etableringsjobb.

 Vidare finns formella krav som gäller vid upphörandet av anställningsförhållandet så som varsel, informations- och förhandlingsskyldighet även i 11–15, 19 §§ MBL.

 **Information enligt dataskyddsförordningen** ①⑤

Dina personuppgifter hanteras enligt den vid bolaget vid var tid gällande personuppgiftspolicyn. För aktuell policy, se bilaga.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(Ort och datum) (Ort och datum)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Företagets underskrift) (Den anställdes underskrift)

**Anvisningar till arbetsgivaren**

**Allmänt**

Blanketten är inte avsedd att användas som ett anställningsavtal eller anställningsbevis, utan som ett tillägg till dessa. Nedan information ska inte ses som uttömmande. För mer information om etableringsanställning, besök Livsmedelsföretagens hemsida och läs närmare om etableringsjobb.

Senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta ska arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de flesta villkor som gäller för anställningen. Blanketten ”Kompletterande information om dina anställningsvillkor” kan användas för sådan information.

För att undvika oklarheter om vad som överenskommits rekommenderar vi dock att blanketten ”Kompletterande information om dina anställningsvillkor” fylls i och undertecknas innan anställning ingås.

Arbetsgivaren ska också lämna skriftlig information när anställningsvillkoren ändras genom beslut av arbetsgivaren eller genom överenskommelse med arbetstagaren. Information behöver inte lämnas om ändring som skett på grund av lag eller kollektivavtal. Den nya informationen ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas och behöver endast avse de delar där ändring skett. Det räcker med ett enkelt skriftligt besked om ändringen. Det krävs inte något nytt anställningsbevis.

**Anvisningar**

1. Ange arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats.

2. Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställning på heltid med avvikelser från 5 § anställningsskyddslagen (1982:80) och med avvikelser från kollektivavtalade anställningsformer på avtalsområdet. Anställning i etableringsjobb kan som längst vara i två år.

Om det i undantagsfall inte går att fastställa längden på en arbetstagares normala arbetsdag eller arbetsvecka behöver information om anställningens arbetstidsmått lämnas på annat sätt. Hur arbetstidsmåttet ska anges får arbetsgivaren bestämma. Det kan exempelvis ske genom att ange ett visst antal timmar per dag, vecka eller månad.

Det ska endast anges en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel. Alltför detaljerade befattningsuppgifter kan försvåra framtida omplaceringar.

3. Då detta är kompletterande information för tidsbegränsad anställning med etableringsjobb finns det enbart den anställningsformen att välja på.För att kunna använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning med etableringsjobb krävs att arbetsgivaren har träffat en överenskommelse med den lokala arbetstagarorganisationen om att etableringsjobb får tillämpas i verksamheten. Med lokal arbetstagarorganisation avses de fackliga organisationerna på arbetsplatsen, det vill säga respektive klubb. Finns ingen klubb på arbetsplatsen ska överenskommelse träffas med respektive avdelning/lokal ombudsman.

Om arbetsgivaren har sagt upp anställda på grund av arbetsbrist, får inga etableringsanställningar ingås på samma driftsenhet och avtalsområde inom tolv (12) månader från det då arbetsbristuppsägningarna vidtogs. Med begreppet samma driftsenhet och avtalsområde avses den driftsenhet och det avtalsområde där någon arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist.

4. Se punkt 14.

5. Arbetsgivaren ska informera en arbetstagare som ska arbeta utomlands om villkoren för arbetstagarens utlandsstationering. Information behöver inte lämnas om stationeringen ska pågå kortare tid än fyra på varandra följande veckor.

6. Under en etableringsanställning ska arbetsgivaren betala en månadslön till arbetstagaren som uppgår till 7 563 kronor i 2024 års löneläge. Lönen uppräknas årligen och inflationssäkras med samma procentsats som inkomstbasbeloppet, avrundat till helt krontal. Den anställde beviljas därtill statlig ersättning som utbetalas direkt till den enskilde arbetstagaren så att båda inkomsterna ligger i nivå med lägstalönerna i tillämpligt kollektivavtal. Angående de olika nivåerna på den statliga ersättningen hänvisas till 14 a § i Förordning om ändring i förordningen (2022:807) om statlig ersättning för arbete i etableringsjobb (2023:600).

7. Här anges till exempel att lönen betalas ut månadsvis till angivet lönekonto. Eventuella övriga löneförmåner bör anges i denna ruta genom hänvisning till vid var tid gällande policy.

8. Anställda med etableringsjobb har rätt till semesterförmåner enligt semesterlagen (1977:480) med ett par avvikelser som framgår av 5 a § Avtal om arbete i Etableringsjobb, nedan kallat ”**Avtalet**.

En arbetstagare som har en etableringsanställning har redan första anställningsåret rätt att erhålla betald semester. Bestämmelsen 5 a § i Avtalet är en betalregel, dvs arbetsgivaren ska betala ut semesterlön på den nivå som Avtalets beräkningsregel anger (baserat på arbetsgivarens lönedel med ett tillägg) även om arbetstagaren inte tjänat in denna. Det innebär dock inte att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla. Bestämmelsen innebär inte heller att det handlar om semesterlön i förskott. Bestämmelsen om arbetsgivares rätt till avräkning för förskotterad semesterlön i 29 a § semesterlagen är således inte tillämplig i dessa fall.

Under andra anställningsåret blir betalregeln 5 a § i Avtalet mer sällan tillämplig eftersom arbetstagaren då tjänat in semester under intjänandeåret.

Vid beräkning av semesterlön innehåller Avtalet särskilda beräkningsregler som avviker såväl från semesterlagens beräkningsregler som från de beräkningsregler som följer av Livsmedelsavtalet. I denna del ersätter Avtalet såväl semesterlagens som Livsmedelsavtalets beräkningsregler.

9. En nyanställd arbetstagare ska känna till sitt första schema eller det grundschema som ska gälla. Informationsskyldigheten avser förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid, men inte övertid och mertid.

10. Olika tilläggsavtal har olika ersättningsnivåer, överenskommelse kan träffas med arbetstagare om att övertidsarbete ska ersättas med kompensationsledighet.

11. Under övrigt kan i förekommande fall anges vad som gäller för till exempel jourtid och beredskap. Om arbetstidsförläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar ska det också anges.

Här anges eventuella ytterligare villkor eller förmåner som kan vara väsentliga för anställningen. Notera att uppgifter som förs in i anställningsavtalet kan endera part normalt inte ändra ensidigt utan att anställningsavtalet sägs upp i sin helhet. Alla överenskommelser som ska kunna sägas upp separat utan att säga upp hela anställningsavtalet för omreglering måste tecknas separat. Av den anledningen bör separata överenskommelser träffas och inte anges som bilaga, vad gäller till exempel överenskommelse om distansavtal med mera.

12. Arbetsgivare ska informera arbetstagaren om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren. Informationsskyldigheten omfattar bara de fall när det finns en rätt till utbildning. Sådana fall när det är upp till arbetsgivaren att inom ramen för arbetsledningsrätten bestämma om arbetstagaren ska ges en utbildning eller inte omfattas inte. Arbetsgivaren bör specificera under vilken tid arbetstagaren har rätt till angivna utbildningar.

Tanken med etableringsjobb är att långtidsarbetslösa och nyanlända ska kunna skaffa sig de kunskaper och erfarenheter som krävs på den svenska arbetsmarknaden. Av det skälet ska anställda med etableringsjobb ges möjlighet att, på arbetstid och utan löneavdrag, delta i svenska för invandrare och andra kortare utbildningar, se 15–16 §§ i Avtalet.

13. Arbetsgivaren ska informera om allt skydd avseende social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. I begreppet social trygghet innefattas socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvården. Arbetsgivaren har inte någon skyldighet att upplysa om att arbetsgivaravgift har betalats in i det enskilda fallet. En arbetsgivare är dock endast skyldig att informera om social trygghet i den mån arbetsgivaren tillhandahåller detta skydd, till exempel genom information om de kollektivavtalsbaserade förmåner som en arbetstagare kan ha rätt till. Här anges vidare eventuella aktuella lokala kollektivavtal eller när en arbetsgivare väljer att tillhandahålla en arbetstagare till exempel en privat tjänstepension eller sjukförsäkring utan att det följer av ett kollektivavtal. För råd i pensions- och försäkringsfrågor, kontakta gärna Avtalat, www.avtalat.se.

14. Avbrytande av tidsbegränsad anställning med etableringsjobb

För avbrytande/upphörande av tidsbegränsad anställning med etableringsjobb, se närmare i 10–12 §§ Avtalet.

*Arbetsgivaren avbryter i förväg*

En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en anställning med etableringsjobb ska avbrytas i förväg ska underrätta arbetstagaren om detta minst tre veckor i förväg. Arbetsgivaren ska samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

Arbetstagaren och/eller arbetstagarens arbetstagarorganisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren för det fall arbetsgivaren avser att avbryta anställningen i förväg.

Väljer arbetsgivaren att gå vidare och avbryta etableringsanställningen i förtid ska arbetsgivaren lämna ett besked till arbetstagaren att anställningen upphör.

*Etableringsanställningen löper ut*

Om arbetsgivaren inte avser att ge en anställd med etableringsjobb fortsatt anställning efter avslutad sådan anställning ska arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta senast tre veckor före anställningstidens utgång. Arbetsgivaren ska samtidigt med beskedet varsla den lokala arbetstagarorganisationen.

*Övrigt*

En arbetstagare i etableringsjobb kan avbryta anställningen genom att underrätta arbetsgivaren tre veckor i förväg.

Arbetsgivaren ska upplysningsvis meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har avbrutits.

Arbetsgivaren ska meddela Arbetsförmedlingen att en anställning med etableringsjobb har avbrutits. Detta gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som avbryter anställningen.

15. En arbetsgivare ska enligt dataskyddsförordningen informera en anställd om personuppgiftsbehandling. Livsmedelsföretagen rekommenderar att sådan information sker genom en policy om personuppgiftsbehandling. Information om denna ska lämnas till arbetstagaren och bör bifogas anställningsavtalet. Arbetsgivaren bör även ha rutiner för hur aktuell personuppgiftspolicy hålls tillgänglig samt hur information om ändring meddelas. För mer information och exempel på sådan policy, se information på www.livsmedelsforetagen.se.