

Instruktion till blankett Anställningsbevis

Denna instruktion syftar till att underlätta att fylla i den skriftliga anställningsinformation som krävs enligt 6 c § anställningsskyddslagen. Instruktionen utgår från den blankett för anställningsbevis som Arbetsgivarverket tagit fram. Blanketten kan användas som den är eller fungera som utgångspunkt för lokala anpassningar, till exempel utifrån de kollektivavtal man tillämpar och arbetstidens förläggning.

Informationen ska enligt 6 c § första stycket anställningsskyddslagen omfatta alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Informationen ska åtminstone innehålla de uppgifter som räknas upp i 6 c § punkterna 1 till 13 anställningsskyddslagen. Skyldigheten att lämna information gäller oavsett längden på anställningen.

Kravet på skriftlighet

I kravet på skriftlighet ligger att informationen ska vara tillgänglig för arbetstagaren över tid. Informationen behöver inte lämnas på ett papper utan kan ges i elektronisk form. En arbetsgivare som lämnar informationen i elektronisk form måste själv bedöma vilken elektronisk form som är lämplig med hänsyn till teknikutvecklingen och vad arbetsgivaren vet om arbetstagarens möjligheter att ta emot informationen elektroniskt. Informationen kan lämnas till exempel per e-post, eller sms om det gäller en mindre mängd information. Det är lämpligt att arbetsgivaren sparar ett bevis på att informationen översänts eller mottagits, oavsett i vilken form informationen har lämnats.

Tidpunkterna när informationen senast ska lämnas

Information enligt 6 c § punkterna 1 till 7 anställningsskyddslagen, förutom information om särskild visstidsanställning, ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Detsamma gäller information som inte täcks av någon av punkterna, men som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet och som ska lämnas enligt 6 c § första stycket.

Information enligt 6 c § punkt 3b anställningsskyddslagen ska lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning. Information enligt punkt 8 i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt 6 c § punkterna 9 till 13 anställningsskyddslagen ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Tillåtet att hänvisa till författning eller kollektivavtal avseende vissa uppgifter

Arbetsgivaren får, om det är lämpligt, lämna vissa uppgifter genom hänvisning till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar de frågorna. Det gäller följande uppgifter:

Uppsägningstider vid anställning tills vidare, de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra vid tidsbegränsad anställning, längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, vid provanställning prövotidens längd och eventuella villkor för provanställningen, begynnelselön och andra löneförmåner och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut, vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, regler för skiftbyte, rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, längden på arbetstagarens betalda semester, bestämmelser för att avsluta anställningsförhållandet, att arbetsgivaravgifter betalas och regler om social trygghet.

Uppgifterna kan också ges genom hänvisning till personalhandböcker om de återger de författningar och kollektivavtal som är tillämpliga på arbetsplatsen. Exakt vilka uppgifter som kan lämnas genom hänvisningar framgår av 6 c § fjärde stycket anställningsskyddslagen.

Så som Arbetsgivarverket tolkar reglerna, är det tillräckligt enligt 6 c § fjärde stycket anställningsskyddslagen att hänvisa till den lag eller det kollektivavtal som reglerar en viss fråga. Hänvisning behöver alltså inte göras till de specifika bestämmelserna där frågan regleras i lagen eller kollektivavtalet. Detta till skillnad från information till arbetstagare som sänds utomlands, där hänvisning ska göras till de specifika bestämmelserna i lagen eller kollektivavtalet.

Uppgifter som inte får ges genom hänvisning till lag eller kollektivavtal ska anges uttryckligen.

Information om ändringar

Om det sker ändringar som gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag när ändringen ska börja tillämpas. Skyldigheten att informera gäller om ändringen görs enligt ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, 6 e § anställningsskyddslagen. Det finns ingen skyldighet att lämna information om ändringar som enbart beror på att det har gjorts ändringar i de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som arbetsgivaren kan hänvisa till. Det finns inte heller någon skyldighet att ge information enligt 6 e § om att en tidsbegränsad anställning omvandlas till en tillsvidareanställning, om det sker automatiskt på grund av lag (AD 2017 nr 58).

Förklaringar till hur blanketten ska fyllas i med hänvisning till markerade punkter i blanketten

1. Fältet Anställd som: Här ska anges yrkesbenämning/befattning.

Fältet För närvarande placerad vid: Ange vilken avdelning eller enhet arbetstagaren är placerad vid. Här ska även framgå uppgift om arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats. Med detta avses inte att arbetsgivaren ska upplysa om vilken rätt arbetstagaren har att arbeta hemifrån, utan informationen ska klargöra om arbetstagaren förväntas tillhandahålla sin egen arbetsplats.

Fältet Omfattning: Ange omfattning, alltså heltid eller deltid. Om det är deltid, ange omfattningen i procent av heltid.

Fältet Huvudsakliga arbetsuppgifter, för närvarande följande: Skriv in en övergripande beskrivning av de huvudsakliga arbetsuppgifterna och därefter till exempel ”vid myndigheten i övrigt förekommande arbetsuppgifter för en (skriv befattningen)”.

2. Fältet Provanställning: Ange provanställningens längd, högst sex månader. Villkoren för provanställning i staten följer av 6 och 31 §§ anställningsskyddslagen samt 8 § lagen om offentlig anställning. Dessa lagrum hänvisas det till i blanketten.

Vid provanställning ska bara rutan för provanställning fyllas i. Kryssa alltså **inte** även i rutan för tillsvidareanställning.

Fälten Tidsbegränsad anställning: Observera att det finns två olika rutor för tidsbegränsad anställning, bestämd tid eller tills vidare dock längst. Ni ska fylla i den ruta som ni har kommit överens med arbetstagaren om vid anställningens ingående. Om den tidsbegränsade anställningen är för en bestämd tid, kan arbetsgivaren bara avsluta anställningen i förtid om det finns avskedsgrund. Om det är fråga om en tidsbegränsad anställning tills vidare dock längst, kan anställningen även upphöra om det föreligger sakliga skäl för uppsägning. Detta innebär också att arbetstagaren, vid uppsägning på grund av arbetsbrist, ska turordnas enligt Tur A-S.

3. Sedan den 1 oktober 2022 gäller den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Observera att information om denna anställningsform ska lämnas redan i samband med att anställningen ingås.

”Annan grund” för tidsbegränsad anställning kan vara till exempel högskoleförordningen.

4. Här finns det plats att ange övrigt om grunden för tidsbegränsad anställning, till exempel ”vikarie för Lisa Nilsson under hennes föräldraledighet” eller något annat som är viktigt att få med och som inte fått plats under punkt 3.
5. Fälten Anställningsvillkor: I de två översta fälten ska man fylla i vilket centralt kollektivavtal som är tillämpligt vad gäller anställningsvillkoren. Det översta fältet avser villkorsavtalen och det näst översta fältet avser affärsverksavtalen. Även lokala kollektivavtal ska anges. Om det finns tillämpliga lokala kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren bör de räknas upp i en separat bilaga. Hänvisa även till var arbetstagaren kan hitta de centrala och lokala kollektivavtalen, till exempel på intranätet eller i en personalhandbok.

Fältet Begynnelselön och hur ofta och på vilket sätt lönen betalas ut: Ange begynnelselönen och till exempel att den betalas ut en gång i månaden genom insättning på arbetstagarens bankkonto. Här kan även anges i vilket års löneläge som lönen gäller.

Fältet Andra eventuella löneförmåner: Här ska eventuella förmåner utöver grundlönen anges separat, till exempel ob-ersättning, friskvårdsförmån. Arbetsgivarverket tolkar orden ”anges separat” så att arbetsgivaren ska ange varje löneförmån för sig, till exempel ob-ersättning, övertidsersättning. Uppgifterna får lämnas genom hänvisning till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

6. Fältet Övriga anställningsvillkor av väsentlig betydelse: Här ska arbetsgivaren ange anställningsvillkor som är av väsentlig betydelse och som inte anges i något annat fält. Här kan anges till exempel att arbetstagaren har beredskap, att arbetstagaren får arbeta på distans enligt en separat överenskommelse om distansarbete eller att arbetet innehåller många resor. Arbetsgivaren ska ta initiativ till ett klarläggande samtal med arbetstagaren inför att en överenskommelse om anställning träffas, enligt 1 kap. 1 a § respektive 1 kap. 1 b § i Villkorsavtalen och 2 § 1 a mom. i Affärsverksavtalen. Det är lämpligt att här ange det som arbetstagaren och arbetsgivaren har kommit överens om vid det klarläggande samtalet, till exempel den geografiska arbetsskyldigheten.

7. Här ska arbetsgivaren informera om vad som gäller för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete. Här ska arbetsgivaren också, i förekommande fall, informera om regler om skiftbyte. Svensk rätt innehåller inte någon definition av termen skiftbyte, men termen kan användas för att ange tidpunkten för avlösning mellan två skift och till exempel tiderna för de skift som tillämpas. Reglerna om övertids- och mertidsarbete samt skiftbyte kan antingen anges direkt i blanketten eller genom hänvisning till kollektivavtal.
8. Ange längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka. Om längden på en normal arbetsdag eller arbetsvecka inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, ska information lämnas om anställningens arbetstidsmått på annat sätt. Med arbetstidsmått avses omfattningen av anställningens ordinarie arbetstid och jourtid men inte övertid eller mertid. Ange till exempel: arbetstagaren arbetar i genomsnitt 20 timmar per vecka per sexmånadersperiod, eller arbetstagaren arbetar enligt schema som fastställs var sjätte månad.
9. Punkten gäller minsta tidsfrist för schemaändringar, i förekommande fall. Information om minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning ska anges uttryckligen, till exempel två veckor i förväg enligt villkorsavtalen.
10. Ange här om förläggningen av den ordinarie arbetstiden och jourtiden kan komma att variera mellan olika klockslag och dagar. Det kan förekomma i vissa yrken, där man har beredskap och det inte är möjligt att i förväg fastställa när man måste arbeta under beredskapen. Då har man andra regler enligt ett eller flera lokala kollektivavtal. Ange i så fall det eller de lokala kollektivavtal som gäller för arbetstiden.
11. Information behöver bara lämnas om sådan utbildning som **arbetsgivaren tillhandahåller**. Vidare gäller skyldigheten att lämna information enbart om sådan utbildning som **arbetstagaren har rätt till**. Skyldigheten gäller alltså inte sådan utbildning som arbetsgivaren erbjuder ändå utan att det finns en rättighet för arbetstagaren. Informationsskyldigheten tar sikte på vad arbetsgivaren vet under anställningens första månad om vilken utbildning arbetstagaren kommer att ha rätt till. Om det tillkommer uppgifter om rätt till utbildning senare blir arbetsgivaren skyldig att informera om det senare enligt 6 e §.

Om det finns en rätt till utbildning enligt specialförfattning för ett visst arbete, så är det lämpligt att hänvisa till en särskild bilaga eller en personalhandbok där de författningarna eller utbildningarna räknas upp.

12. Information ges här om att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren. Begreppet social

trygghet omfattar socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen samt hälso- och sjukvården. Bestämmelsen medför en skyldighet att lämna information om de kollektivavtalsbaserade förmåner som en arbetstagare kan ha rätt till, exempelvis tjänstepension.

13. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren information om vilka lokala och centrala kollektivavtal som arbetstagaren omfattas av och var arbetstagaren hittar dem. Det är lämpligt att hålla kollektivavtalen tillgängliga till exempel på hemsidan, intranätet eller i en personalhandbok.
14. Arbetsgivaren ska ge information om de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet. Under den här punkten faller till exempel information om att uppsägning ska ske skriftligen, hur besked om uppsägning ska överlämnas, om arbetsgivarens skyldighet att ha överläggning eller att förhandla inför uppsägning, bestämmelser om tvister om giltigheten av arbetsgivarens uppsägning eller avskedande och om preskriptionsfrister. Många bestämmelser om det finns i anställningsskyddslagen (4 §, 4 b §, 8 §, 10 §, 15 §, 30 §, 34 till 37 §§ och 40 till 42 §§). Dessutom gäller bestämmelser i lagen om offentlig anställning (8 till 11 §§) och i de tillämpliga kollektivavtalen.

Anställningsbevis

Anställningsbevis med information om anställningsvillkor enligt 6 c § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Organisationens namn

Datum

Diarienummer

Arbetstagaren

Namn (efternamn, tilltalsnamn):	Personnummer:
Adress:	Telefon:

1 Anställning

Anställd som:	
För närvarande placerad vid:	
Omfattning:	Tillträdesdag (datum):
Huvudsakliga arbetsuppgifter, för närvarande följande:	

2 Anställningsform

<input type="checkbox"/> Provanställning enligt 6 § LAS fr.o.m. (datum):
Under längst (antal månader): (se 6 §, 31 § LAS och 8 § LOA)
<input type="checkbox"/> Tills vidare fr.o.m. (datum):
<input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning, bestämd tid fr.o.m. (datum):
T.o.m. (datum):
<input type="checkbox"/> Tidsbegränsad anställning, tills vidare fr.o.m. (datum):
Dock längst t.o.m. (datum):
Grund för tidsbegränsad anställning (om ej provanställning):
<input type="checkbox"/> Vikariat
<input type="checkbox"/> Särskild visstidsanställning
<input type="checkbox"/> Säsongsarbete
<input type="checkbox"/> Annan grund (ange):

4 Övrigt om grunden för tidsbegränsad anställning (till exempel tillämplig bestämmelse i författning eller kollektivavtal vid tidsbegränsad anställning på "Annan grund" eller namn på den som vikarien ersätter):

5 Anställningsvillkor

Anställningsvillkor (till exempel semester, uppsägningstider, löneutbetalning m.m.) regleras i följande villkorsavtal med eventuella lokala anpassningar:

VA-T Saco-S

VA OFR/S,P,O

VA Seko

Avseende uppsägningstid regleras detta även i Avtal om omställning.

Anställningsvillkor (till exempel semester, uppsägningstider, löneutbetalning m.m.) regleras i följande affärsverksavtal med eventuella lokala anpassningar:

AVA-T Saco-S

AVA OFR/S,P,O

AVA Seko

Avseende uppsägningstid regleras detta även i Avtal om omställning.

Vissa chefer omfattas av chefsavtalet:

Utöver ovan angivet villkorsavtal/affärsverksavtal omfattas arbetstagaren även av chefsavtalet.

Avseende uppsägningstid regleras detta även i Avtal om omställning.

Begynnelselön och hur ofta och på vilket sätt lönen betalas ut:

Andra eventuella löneförmåner:

Ange löneförmåner som följer av kollektivavtal och eventuella förmåner som följer av ensidiga arbetsgivarbeslut (till exempel om friskvårds- eller lunchförmån):

6 Övriga anställningsvillkor av väsentlig betydelse:

Arbetsid

7 Avseende mertids- och övertidsarbete och ersättning för sådant arbete samt eventuella regler om skiftbyte gäller utöver ovan angivet centralt kollektivavtal också följande lokala kollektivavtal:

8 Längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka. Om längden på arbetstagarens normala arbetsvecka eller arbetsdag inte går att fastställa gäller följande:

Ej aktuellt (till exempel vid förtroendearbetsid)

9 Minsta tidsfrist, i förekommande fall, för besked om förläggning av ordinarie arbetstid och jourtid:

Ej aktuellt

10 I förekommande fall, om förläggningen av arbetstiden kommer att variera mellan olika klockslag och dagar, ange de lokala kollektivavtal som reglerar arbetstiden:

Ej aktuellt

11 Utbildning
Arbetstagaren har rätt till utbildning i den omfattning som följer av författning, till exempel utbildning i arbetsmiljölagstiftning som har relevans för arbetet.

12 Arbetsgivaravgifter och social trygghet
Arbetsgivaren betalar in avgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980). Arbetsgivaren ger även arbetstagaren socialt skydd i form av sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön samt förmåner vid sjukfrånvaro eller föräldraledighet enligt ovan angivet villkorsavtal/affärsverksavtal samt förmåner enligt kollektivavtal såsom Pensionsavtal PA16, Avtal om omställning, personskadeavtal PSA och Avtal om statens tjänstegrupplivförsäkring, TGL-S.

13 Centrala och lokala kollektivavtal
Utöver ovan angivet villkorsavtal/affärsverksavtal omfattas arbetstagaren även av andra centrala kollektivavtal inom det statliga avtalsområdet, se arbetsgivarverket.se samt lokala kollektivavtal som arbetsgivaren ingått med stöd av sådant centralt avtal eller efter delegation från Arbetsgivarverket. Information om sådana lokala avtal meddelas i särskild ordning.

14 Avsluta anställning
Bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningen framgår av de kollektivavtal som angetts under rubriken Anställningsvillkor ovan samt av LAS och LOA.

Underskrift

Namn:
Namnförtydligande:
Organisationens postadress och besöksadress samt telefonnummer:

Detta anställningsbevis utgör inte bevis om att anställningsbeslutet vunnit laga kraft.