

Anställningen omfattas av Tjänstemannaavtalet mellan ME och Unionen/Sveriges Ingenjörer/Ledarna

## ANSTÄLLNING

|                          |                    |               |  |
|--------------------------|--------------------|---------------|--|
| Förnamn                  | Efternamn          | Personnummer  |  |
| Bostadsadress            | Postnummer och ort | Telefon/mobil |  |
| Tillfällig bostadsadress | Postnummer och ort | E-post        |  |

## ARBETSGIVARE

|              |                    |                            |
|--------------|--------------------|----------------------------|
| Företagsnamn | Org.nr             | Telefon/mobil              |
| Adress       | Postnummer och ort | Kontaktperson på företaget |

## ANSTÄLLNINGSVILLKOR

|   |   |                 |   |  |
|---|---|-----------------|---|--|
| Yrkesbenämning  | Arbetsplats (vid anställningens början) | Arbets tid      |   |  |
|   |   | Heltid          | Deltid  | tim/vecka                                      |
| Arbetsuppgifter   |   |                 |   |  |
| Tillsvidareanställning från och med den   |   | Uppsägningstid: | Enligt kollektivavtal   | månader  |
| <b>Tidsbegränsad anställning enligt alternativ nedan</b> (se Tjänstemannaavtalet § 2) |   |                 |   |  |
| <b>§ 2</b>  | Fri visstidsanställning                 | fr o m          | - t o m   |  |
|   | Vikariat                                | fr o m          | Under   | frånvaro pga                                   |
|   |   | fr o m          | (ordinaries namn)   | - dock längst t o m                            |
|   |   |                 | Upprätthållande av ledigbliven befattning – dock längst t o m | (max 6 mån eller enligt lokal överenskommelse) |
|   | Skolungdom under ferie                  | fr o m          | - t o m   |  |
|   | Praktikarbete                           | fr o m          | - t o m   |  |
|   | Tjänsteman som fyllt 67 år              | fr o m          | - t o m   |  |
|   | Provanställning                         | fr o m          | - dock längst t o m   | Max 6 mån.                                     |

## LÖN OCH SEMESTER

|                         |                   |  |
|-------------------------|-------------------|--|
| Fast kontant lön kr/mån | Utbetalningsdatum | Kontonummer/bank                         |
| Övriga förmåner         |                   | Arbetstidsförkortning                    |
| Övertidskompensation    | Ja                | Nej (Se § 6 mom. 1:1 i kollektivavtalet) |

## RESEERSÄTTNING OCH TRAKTAMENTE

Arbetstagaren ska vara undantagen avtalet om arbetstidsbestämmelser i kollektivavtalet och kompenseras för eventuell övertid och restid med extra semesterdagar. Ingen övertidsersättning eller restidsersättning utgår. (Endast aktuellt för arbetstagare som har okontrollerad/oreglerad arbetstid eller om det finns särskilda skäl.)

Reglerad arbetstid. Övertidsersättning och restidsersättning utgår i enlighet med kollektivavtalade bestämmelser.

## SEMESTERRÄTT

Antal betalda semesterdagar vid fullt intjänande är 25 dagar. Beräkning sker enligt 7 § Semesterlagen (SFS 1977:480)

Antal betalda semesterdagar vid fullt intjänande är 28 dagar.

Antal betalda semesterdagar vid fullt intjänande är 30 dagar.

## ANSTÄLLNING KORTARE ÄN EN MÅNAD UPPHÖR

Efter slutförande av ovan angivet arbete

Vid arbetstidens slut den

## FÖRETRÄDESRÄTT

(Företrädesrätt till återanställning föreligger enligt 25 § lagen om anställningsskydd)

## BEHANDLING AV PERSONUPPGIFTER

Arbetsgivaren behandlar personuppgifter inom sin verksamhet som ett led i fullgörandet av detta anställningsavtal eller för att uppfylla rättsliga skyldigheter i lag eller kollektivavtal. Personuppgifter kan i verksamheten också komma att behandlas i elektroniska positionerings-, registrerings- eller maskinstyrningssystem i syfte att hantera bl.a.; logistik och fördelning av resurser, arbetsmiljö och säkerhet, servicebehov på maskiner, elektronisk körjournal, faktureringsunderlag, framställning av statistik eller klagomålshantering och kundservice.

## OGILTIGTALAN

Vill du begära ogiltigförklaring av en uppsägning skall du underrätta företaget om detta inom två veckor efter det att du mottagit detta besked. (Har beskedet sänts till dig i rekommenderat brev anses det mottaget senast 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten). Har din fackförening begärt förhandling inom tvåveckorsperioden skall en eventuell talan vid domstol väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutats. I annat fall skall en eventuell talan väckas inom fyra veckor efter det att du mottagit detta besked. Har dessa tidsfrister inte iakttagits har du förlorat rätten att föra talan. För kollektivanställda som omfattas av förbundsavtal om omställningsförsäkring gäller följande. Om arbetaren omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för att underrätta arbetsgivaren om en ogiltigförklaring av en uppsägning eller om ett krav på skadestånd m.m. en vecka i stället för de tidsfrister som återges under rubrikerna Ogiltigtalan respektive Skadestånd. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Tiden kan dock aldrig bli längre än den som anges ovan. Har arbetstagaren försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

## SKADESTÅND

Vill du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk, skall du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast inom 4 månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs, eller fordringen förföll till betalning. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol inom 4 månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol inom 4 månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits, har du förlorat rätten att föra talan.

## YRKANDE ATT TIDBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING SKA GÄLLA TILLSVIDARE

Vill du göra gällande att den tidsbegränsade anställning, varom besked nu lämnats, har tidsbegränsats i strid med Avtalet om Anställningsskydd och avser du att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall du underrätta arbetsgivaren om detta senast 1 månad efter anställningstidens utgång. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 2 veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits har du förlorat rätten att föra talan.

## SKADESTÅND OM ARBETSTAGAREN EJ IAKTTAR UPPSÄGNINGSTID

Kollektivavtalets gällande uppsägningstid ska alltid iakttas av arbetstagaren vid dennes uppsägning på egen begäran. Arbetsplikt råder under uppsägningstiden. Arbetstagare som inte iakttar sin uppsägningstid kan bli skadeståndsskyldig.

## PERSONALHANDBOK OCH FÖRETAGSPOLICYS

Som bilaga till detta anställningsavtal gäller arbetsgivarens vid var tid gällande personalhandbok och företagspolicys vilka arbetstagaren tagit del av.

## UNDERSKRIFTER

Detta avtal har upprättats i två exemplar, varav parterna tagit var sitt.

|                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| Ort och datum              | Ort och datum              |
| Arbetsgivarens underskrift | Arbetstagarens underskrift |
| Namnförtydligande          | Namnförtydligande          |