

Anställningsavtal – en checklista

Följande punkter bör finnas med i ett anställningsavtal.

Parter

Vem är arbetsgivare och vem är arbetstagare? Ange fullständiga namn, organisations- och personnummer, adresser och kontaktuppgifter.

Tillträdesdag

När börjar anställningen? Det är viktigt att ange tillträdesdagen för anställningen, bland annat för att kunna ha ett underlag för att beräkna anställningstid i händelse av en uppsägning från vardera parten (11 § LAS) eller för att veta när en visstidsanställning ska konverteras till en tillsvidareanställning (5 a § LAS).

Placering

Var ska du arbeta (placeringsort)? Vi rekommenderar att placeringsorten specificeras till en viss geografiskt bestämd plats, såvida inte parterna är överens om något annat till följd av anställningens natur.

Den anställdes befattning

Ange yrkesbenämning eller tjänstetitel. Är tjänsten förenad med personalansvar? Ange en kort specificering av arbetsuppgifter samt ansvarsområde.

Anställningsform

Gäller anställningen tills vidare (fast anställning), börjar den med en provanställning eller är den tidsbegränsad? Anställningsavtalet gäller tills vidare om inget annat har avtalats. Längden på eventuell provanställning ska skrivas ut, tänk på att provanställning är en osäker anställningsform.

Uppsägningstid

Oavsett anställningsform bör det stå om, när och/eller hur den kan avslutas. Vid egen uppsägning gäller 1 månads uppsägningstid enligt LAS eller den uppsägningstid som framgår av kollektivavtal eller anställningsavtal. Om arbetsgivaren säger upp dig beror uppsägningstiden på antalet anställningsår eller vad ni har avtalat.

Lön

Varken är din fasta kontanta månadslön? Tillkommer det rörlig lön? När sker lönerrevision? I vilket års nivå gäller lönen? Betalas lönen ut månatligen eller i efterskott?

Incitamentsprogram

De vanligaste incitamentsprogrammen är personaloptionsprogram och aktietilldelningar. Gå igenom bestämmelserna i avtalet och i eventuella emissionsvillkor. Hur fungerar programmet? Vilka finansiella konsekvenser kan deltagandet i programmet medföra? Informera dig om skattemässiga konsekvenser.

Övertidsersättning

Rätt till övertidsersättning kan avtalas bort, vanligen mot högre lön och/eller 5 extra semesterdagar utöver lagstadgat antal. Väljer du att avtala bort övertiden rekommenderar Sveriges Ingenjörer dig ändå att föra bok över din eventuella övertid. För nyexaminerade medlemmar kan ett gott råd vara att undvika att avtala bort sin rätt till övertidsersättning, då det kan vara extra svårt att överblicka mängden arbete i början av sin karriär.

Semester

Semester utgår enligt lag med minst 25 semesterdagar per semesterår. Antalet dagar som ni kommer överens om ska framgå av anställningsavtalet. Förskottsemester kan utgå under första anställningsåret.

Pensionsförmåner och försäkringar

Utöver lagstadgad pension bör arbetsgivaren även teckna tjänstepensionsförsäkring. Denna ska innehålla Ålderspension, Sjukpensionsförsäkring, TGL (Tjänstegrupppliv), TFA (TrygghetsFörsäkring vid Arbetskada) och Premiebefrielseförsäkring. För vägledning om nivåer rekommenderar vi dig att gå in på www.ptk.se och se vad nivåerna är på företag med ITP-lösning.

Övriga förmåner

Tjänstebil, subventionerad lunch, friskvårdsbidrag, busskort etc.?

Tjänsteresor

Vilka resekostnader ersätts? Vilka traktamenten gäller för resor inom och utom Sverige samt med vilka beloppsnivåer? Vilka milersättningar gäller för tjänsteresor inom Sverige?

Konkurrensklausul

Konkurrensklausuler bör användas endast i undantagsfall. Bindningstiden bör inte överstiga 9 månader efter anställningens slut. Under bindningstiden ska arbetsgivaren ersätta dig med minst 60 % av månadslönen, ofta villkorat att man söker annan anställning och att konkurrensklausulen förhindrar dig att ta anställningen.

En konkurrensklausul kan komma att inverka på din möjlighet att ta en anställning inom det område du är utbildad inom under klausulens bindningstid. Sveriges Ingenjörer uppmanar därför dig att vara försiktig och tänka till kring vilka konsekvenser en sådan klausul kan få för dig i framtiden innan du skriver på ditt anställningsavtal.

Uppfinningar och immateriella rättigheter

Arbetstagare har en lagstadgad rätt till skäligen ersättning för uppfinningar som arbetsgivaren övertar. Denna rätt kan inte i förväg avtalas bort. Anställningsavtal innehåller ofta regleringar kring hur immateriella rättigheter ska hanteras under anställningen och i vissa fall även efter anställningen upphört. För ingenjörskollektivet som en helhet har frågor om hanteringen av immateriella rättigheter typiskt sett större betydelse än för andra yrkesgrupper.

Sekretessavtal

Det blir allt vanligare att arbetsgivare inkluderar olika varianter av sekretessåtaganden i anställningsavtal. Dessa åtaganden är ofta obegränsade i tid. Förbundets uppfattning är att sekretessåtaganden bör begränsas i tid då det redan finns ett tillräckligt skydd genom företagshemlighetslagen, dessutom har företagshemligheter med tiden inte längre aktualitet.

Kollektivavtal

I kollektivavtalet regleras tjänstepension, sjuklön, tjänstledighet, uppsägningstider, övertids- och restidsersättning, ersättning för uppfinningar, arbetstider med mera.

Saknar du kollektivavtal bör anställningsavtalet reglera allt det som annars regleras i kollektivavtal. Det kan enklast göras genom en hänvisning i anställningsavtalet till vid varje tidpunkt gällande tjänstemannaavtal för branschen. Jämför med avtalen under kollektivavtalsavsnittet på www.sverigesingenjorer.se.

Kvittningsmedgivande

Kvittning omfattas av *lag (1970:215) om arbetsgivarens kvittningsrätt* som i vissa fall medger en rätt för en arbetsgivare att kvitta en skuld som en arbetstagare har till arbetsgivaren mot arbetstagarens lön eller annan ersättning på grund av anställningen. Att lämna ett medgivande till

kvittning kan utgöra en risk för dig som anställd, då möjligheten till kvittning utan ett medgivande eller avtal annars är starkt begränsad. Ett medgivande kan dock alltid återkallas under anställningstiden.

Lagval

Svensk lag gäller som utgångspunkt om inget annat avtalats. Om ni kommer överens om att annat lands lag ska gälla är Sveriges Ingenjörer möjlighet att bistå i händelse av tvist begränsad. Vi rekommenderar därför att svensk lag ska gälla för anställningen.

Vite

Ett vite i ett anställningsavtal är en avtalsrättslig sanktion som inträder om en arbetstagare skulle bryta mot en eller

flera punkter i avtalet, ofta motsvarande (6) månadslöner. Sveriges Ingenjörer avråder från att avtala om viten, ett eventuellt skadestånds storlek ska avgöras i en rättslig process

Tvistlösning

Sveriges Ingenjörer anser att tvister avseende anställningsavtal bör avgöras av svensk domstol. Ibland vill dock arbetsgivaren föra in en s.k. skiljeklausul i anställningsavtalet, främst eftersom tvisten då kan hållas hemlig. Vid en tvist i skiljenämnd omfattar förbundets rättshjälp ombudskostnader, däremot inte arvoden till skiljemän. Om skiljeförfarande ska användas bör det därför anges i avtalet att arbetsgivaren ska stå hela kostnaden för skiljemännens arvoden.

För mer information om arbetsvillkor, besök www.sverigesingenjorer.se och logga in på medlemsidorna.