

Att anställa



Rekrytering av nya medarbetare är ett stort och ansvarsfullt steg för ett litet företag. Många överväganden ska göras innan ny personal anställs: Kan personal hyras in eller rekryteras internt? Vilka anställningsformer ska tillämpas? Är anställningsvillkoren genomtänkta? På vilket sätt påverkas vi av kollektivavtal? Har vi den kunskap som erfordras för intervjuer och utvärdering av sökande?

Förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare är mycket hårt reglerat i såväl lagar som kollektivavtal. Arbetsgivaren kan inte avtala bort lagkrav och kollektivavtal mellan arbetsgivarorganisation och fackförbund är tvingande. Villkoren på detta område ändras dessutom ofta, så det är viktigt att kontrollera med arbetsrättslig expertis innan åtgärder vidtas. Varje muntligt löfte om anställning till en

arbetssökande, tolkas som ett avtal om tillsvidareanställning på heltid enligt avtalade villkor.

Anställningsformer:

Tillsvidareanställning: Anställning som pågår tills den sägs upp. Arbetstagaren kan säga upp sig utan skäl medan arbetsgivaren däremot inte kan säga upp anställningen utan saklig grund som exempelvis arbetsbrist.

Tidsbegränsad anställning: Upphör utan uppsägning då avtalet fullföljts. Denna typ av anställning får inte täcka ett permanent behov av arbetskraft.

Provanställning: Varar under en begränsad tid och kan sägas upp med kort varsel av både arbetstagare och arbetsgivare. Övergår till tillsvidareanställning om avtalet inte sägs upp. Viktigt att provanställningen redovisas och avbryts skriftligen.

Uppdrag: Myndigheterna kan tolka avtal om uppdrag som ett anställningsförhållande om avtalsvillkoren är anställningslika, detta även om uppdragstagaren har F-skatt.