



Rutin LAS-hantering – Förvaltningen för funktionsstöd

Företrädesrätt

Företrädesrätten finns reglerad i 25–27 §§ LAS.

Det finns tre olika typer av företrädesrätt; en allmän företrädesrätt som i princip gäller till samtliga anställningar hos arbetsgivaren, en företrädesrätt som endast gäller till särskilda visstidsanställningar och en företrädesrätt som endast gäller till säsongsanställning.

Formella förutsättningar för företrädesrätt

För att en medarbetare ska kunna återropa den allmänna företrädesrätten till återanställning krävs det att hen har:

- haft en tidsbegränsad anställning som upphört på grund av arbetsbrist
- varit anställd i Göteborgs Stad sammanlagt mer än 360 dagar i ej sammanhängande anställningar eller mer än 365 dagar i sammanhängande anställningar under de tre senaste åren och har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella befattningen. (Vid skottår 366 dagar.)

För att en medarbetare ska kunna återropa företräde till särskild visstidsanställning krävs det att hen har:

- haft en särskild visstidsanställning som upphört på grund av arbetsbrist, varit anställd i särskild visstidsanställning i Göteborgs Stad sammanlagt mer än 270 dagar under de senaste tre åren och har tillräckliga kvalifikationer för den aktuella befattningen.

Pågår en allmän visstidsanställning den 1 oktober 2022 ska den därefter anses vara en särskild visstidsanställning vid tillämpningen av 25 § LAS.

Beräkning av anställningstid

Den kvalifikationsgrundande anställningstiden utgår från det antal anställningsdagar medarbetaren har haft i Göteborgs Stad räknat vid varje enskilt anställningstillfälle (oavsett anställningsform).

Om timavlönade medarbetare placeras in på ett schema (placeringsschema i Personec) blir den kvalifikationsgrundande anställningstiden alltid rätt beräknad (hela perioden räknas). Om ansvarig chef i stället väljer att registrera anställningen som avvikande tjänstgöring i Personec måste chef/chefsstöd manuellt markera mellanliggande fridagar som anställningsdagar ("LAS-dagar") för att anställningstiden ska bli rätt beräknad.

Om en medarbetare inom en och samma kalendermånader har haft minst tre särskilda visstidsanställningar ska tid mellan dessa särskilda visstidsanställningar räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning:

- vid beräkning av anställningstid för företrädesrätt till återanställning
- vid beräkning för om anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning (konvertering)



Bevakning av tidsbegränsade anställningar

När en medarbetare har uppnått rätt till företräde till återanställning ska enligt LAS 15§ ett skriftligt besked om att den tidsbegränsade anställningen kommer att upphöra lämnas minst en månad före sista anställningsdagen.

Vad gör HR-avdelningen?

- HR-avdelningen skickar löpande information över månadsanställda med tidsbegränsad anställning och rätt till företräde till berörda chefer.
- HR-avdelningen skickar varselbesked och blankett för anmälan av anspråk om företräde till tidsbegränsat anställda medarbetare.
- HR-avdelningen och Bemanningseenheterna skickar månadsvis information om och blankett för anmälan av anspråk om företräde till timavlönade som arbetat mer än 360 dagar under de senaste tre åren. Samt till dem som arbetat mer än 270 dagar som timavlönad i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren.
- HR-avdelningen och Bemanningseenheterna dokumenterar i WinLas att varsel/besked har skickats.
- HR-avdelningen och Bemanningseenheterna tar emot anmälan om anspråk på företrädesrätt från medarbetare och registrerar detta i WinLas.

Vad gör chef på respektive enhet?

- Kontrollerar varsellistan och meddelar HR-avdelningen vilken/vilka anställningar som kommer att avslutas.

Företrädesrätt till återanställning

För att få företrädesrätt till återanställning krävs att arbetstagaren skriftligt anmäler anspråk på företrädesrätt. Sådan anmälan ska ha inkommit till arbetsgivaren senast en månad efter det att anställningen upphört.

Företrädesrätten börjar gälla från den tidpunkt då arbetstagaren gör anspråk på sin företrädesrätt. Företrädesrätten gäller då under tiden fram till att anställningen upphör och därefter i nio månader räknat från den dag anställningen upphörde.

Företrädesrätt till återanställning gäller, oavsett avtalsområde inom samma förvaltning där arbetstagaren senast var verksam. Om arbetstagare under pågående företrädesrätt arbetar på annan förvaltning inom Göteborgs Stad övergår företrädesrätten till den nya förvaltningen. Företrädesrätten gäller till lediga befattningar vars kvalifikationskrav i huvudsak motsvarar kraven i arbetstagarens senaste anställning hos arbetsgivaren.

Den allmänna företrädesrätten till återanställning gäller till tillsvidareanställningar och till tidsbegränsade anställningar som är längre än 14 dagar.

Företrädesrätten till särskild visstidsanställning gäller även till särskild visstidsanställning som är kortare än 14 dagar.



Erbjudande om återanställning

Vid all rekrytering ska tillsättning ske utifrån Göteborg stads regel för rekrytering.

1 Omplacering. 2 Stadigvarande förflyttning. 3 Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad, 4 Företrädesrätt till återanställning, 5. Rekrytering.

När det uppstår ett rekryteringsbehov är arbetsgivaren skyldig att lämna erbjudande till den medarbetare som står överst på företrädesrättslistan (företrädeslistan) och som bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet.

Medarbetare på företrädeslistan med längre anställningstid har företräde före medarbetare med kortare anställningstid.

Medarbetare som väljer att tacka nej till ett erbjudande om återanställning som bedömts som skäligt förlorar sin företrädesrätt. Har medarbetaren däremot haft anledning att tacka nej på grund av att hen till exempel är föräldraledig eller sjukskriven och därigenom inte kan tacka ja, behåller medarbetaren sin företrädesrätt.

Observera att en person som är föräldraledig/sjukskriven kan vilja tacka ja till ett jobberbjudande för att därefter begära föräldraledighet/sjukledighet från detta arbete. Det är därför viktigt att se till skälet varför en medarbetare tackar nej till ett erbjudande om återanställning.

Vad gör HR-avdelningen?

- Rekryteringsenheten och bemanningsenheterna kontrollerar om det finns medarbetare på företrädeslistan.
- HR-avdelningen och bemanningsenheterna uppdaterar i WinLas då någon med företrädesrätt tackat nej till återanställning.

Vad gör chef på respektive enhet?

- Ansvarar för att stadens rekryteringsregel följs.
- Rekryterande chef kontaktar rekryteringsenheten eller bemanningsenheten som kontrollerar om det finns medarbetare på företrädeslistan
- Rekryterande chef kontaktar den medarbetare som står överst på listan och erbjuder anställning (under förutsättning att medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för befattningen). Detta kan göras via telefon eller sms.
- Rekryterande chef återkopplar sedan till den HR-person som lämnat uppgiften om att medarbetaren finns på företrädeslistan.



Konvertering (övergång) från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning

Enligt lagen om anställningsskydd (5 a § LAS) övergår (konverteras) särskild visstidsanställning och vikariatsanställning till tillsvidareanställning när en medarbetare haft:

- en eller flera särskilda visstidsanställningar och den sammanlagda tiden i särskild visstidsanställning överstiger 12 månader (360 dagar) under de fem senaste kalenderåren
- en eller flera vikariatsanställningar och den sammanlagda anställningstiden i vikariat överstiger 18 månader (548 dagar) under de fem senaste kalenderåren
- flera särskilda visstidsanställningar och den sammanlagda särskilda visstidsanställningstiden överstiger 12 månader och dessa anställningar ingår i en kedja av tidsbegränsade anställningar (särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställningar).

En kedja innebär att uppehållet mellan de tidsbegränsade anställningarna inte får överstiga sex månader. All tid i särskild visstidsanställning summeras vid kedjeberäkning, även särskild visstidsanställning som är äldre än fem år.

Det är endast anställningsformerna vikariat och särskild visstidsanställning som automatiskt kan övergå i tillsvidareanställning när någon av ovanstående förutsättningar är uppfyllda.

Det finns två övergångsbestämmelser till den nya konverteringsregeln i LAS från 1 oktober 2022 avseende allmän visstidsanställning:

- Pågår en allmän visstidsanställning den 1 oktober 2022 kommer den även efter det datumet att ses som en allmän visstidsanställning. Konvertering för den anställningen avgörs då genom tillämpning av tidigare bestämmelser i LAS, det vill säga när den allmänna visstidsanställningen har pågått i sammanlagt mer än 24 månader (720 dagar).
- Medarbetaren får tillgodoräkna sig tid i allmän visstidsanställning från den 1 mars 2022 vid beräkningen av om konvertering ska ske av en särskild visstidsanställning. Tid i allmän visstidsanställning dessförinnan ska alltså inte räknas med vid bedömningen av om konvertering av en särskild visstidsanställning ska ske.

Bevakning av rätten till konvertering

Det är chefen för den enhet där medarbetaren är eller var anställd på konverteringsdagen som ansvarar för att anställningen skrivs om till en tillsvidareanställning.

Medarbetare kan göra en skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till konvertering för en period om högst sex månader i taget. Det finns inget avtalat eller lagstadgat om hur många gånger en medarbetare kan skjuta fram rätten till konvertering. OBS! Det är endast på medarbetarens initiativ som en sådan överenskommelse kan träffas.

Vad gör HR-avdelningen?

- HR-avdelningen tar ut listor över medarbetare som är konverterade eller närmar sig rätt till konvertering och informerar berörda chefer.



- HR-avdelningen tar vid behov fram blanketten för överenskommelse om att avstå sin rätt till konvertering.
- HR-avdelningen tar emot och registrerar överenskommelser om att avstå sin rätt till konvertering i WinLas.

Vad gör chef på respektive enhet?

- Chefen för den verksamhet där medarbetaren är eller var anställd på konverteringsdagen ansvarar för att den tidsbegränsade anställningen skrivs om till en tillsvidareanställning.
- Skriver ett tydligt anställningsunderlag och skickar till sitt chefstöd. Rekryteringssätt ska vara "Via Konvertering LAS/AB". Det utgår ingen ny lön i samband med konvertering om inte svårighetsgraden i anställningen ökar i samband med konverteringen.
- Kontakter HR-avdelningen när en medarbetare vill avstå sin rätt till konvertering.
- Chef och medarbetare undertecknar överenskommelsen om att avstå rätten till konvertering. Ett exemplar av överenskommelsen skickas till HR.