

Anställningsavtal för behovsanställda/ intermittent anställda

Lagen om anställningsskydd (LAS) ändras från och med den 1 oktober 2022. Ändringen innebär bl annat att allmän visstidsanställning upphör den 30 september 2022 som anställningsform och en ny anställningsform särskild visstidsanställning (SÄVA) införs 1 oktober 2022

I och med att anställningsformen särskild visstidsanställning införs blir det ett nytt regelverk gällande konvertering och företrädesrätt.

Med anledning av de förändrade reglerna för tidsbegränsade anställningar har Stockholm stad tagit beslut om att anställningsavtalet för timavlönad behovsanställd, AVA/Vik (anställningsform 4 och anställningstyp 4) kommer tas bort för användning den 6 september 2022. Detta görs med anledning av att ovanstående avtal inte uppfyller kraven som ställs på arbetsgivare och hur ett anställningsavtal ska utformas med anledning av den nya lagstiftningen.

Som en ytterligare konsekvens av den nya lagstiftningen kommer alla timavlönade som har en behovsanställning (AVA/Vik) att avslutas i lönesystemet LISA den 30 september 2022.

De nya reglerna i LAS medför att ett nytt anställningsavtal ska skrivas för varje ny tidsbegränsad anställningsperiod som överenskomms mellan chef och medarbetare. I praktiken innebär det att ett anställningsavtal ska skrivas oavsett hur lång den tidsbegränsande anställningen är.

Övriga anställningsavtal för timavlönade kommer att finnas kvar.