

Stämman av anställningens upphörande och varsel

2023-12-18

Vikten av att skapa anställningar i Primula i tid

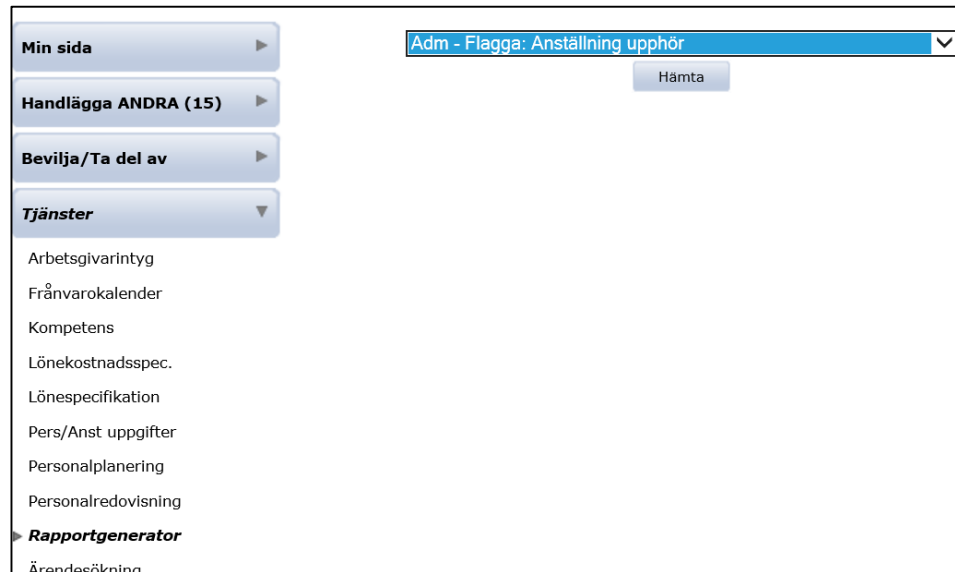
Det finns många anledningar till att vi på SLU behöver ha god framförhållning när vi ska anställa någon ny eller förlänga en anställning. Detta kan hända om ni skapar ett ärende i Primula för sent:

- Personen som blir anställd har inte hunnit få ett AD-konto. Vilket bland annat betyder att personen inte har behörighet att komma in i våra lokaler, inte fått en mejladress, inte kan sjukanmäla sig eller söka semester.
- Icke EU-medborgare som påbörjar sin anställning innan det är klart hos migrationsverket och HR-enheten kan leda till att personen jobbar här olagligt. Detta är straffbart.
- Personen får ingen lön.
- Den anställde kan få en löneskuld då semesterdagarna blir utbetalda när en person inte förlängs i tid.



Ta ut rapport

För att vara på den säkra sidan att förlängningar görs i tid dra ut rapporten ”Anställning upphör” i primula självservice. Välj gärna långt fram i tiden ex. tre månader framåt. Listan dras ut i Primula självservice under rapportgeneratorn. Stäm av listan med ansvarig prefekt/chef för att se om anställningen ska förlängas.



Min sida ▶

Handlägga ANDRA (15) ▶

Bevilja/Ta del av ▶

Tjänster ▼

- Arbetsgivarintyg
- Frånvarokalender
- Kompetens
- Lönekostnadsspec.
- Lönespecifikation
- Pers/Anst uppgifter
- Personalplanering
- Personalredovisning
- ▶ **Rapportgenerator**
- Ärendesökning

Adm - Flagga: Anställning upphör ▼

Hämta

Varsel

När en tidsbegränsad anställning **inte** kommer att fortsätta är viktigt att ni meddelar er HR-specialist minst två månader innan tidsbegränsningen löper ut samt anmäla till Trygghetsstiftelsen (se expanderbar meny på personalrollssidan hur man anmäler). Detta är för att HR-specialisten ska skriva ett varselbrev som sedan kommer till prefekt för hantering och sedan till medarbetaren. Informationen läggs även upp till facken för kännedom. Det är dock inte alla anställningsformer där varsel behövs, se nästa sida.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

15 § En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Undantag för varsel

Det är inte alla anställningar där varsel behövs. På bilden ser ni t.ex. att varken doktorander eller postdoktorer på postdoktoravtalet behöver varslas.

Anställningsform	Regelgrund	Besked/varsel	Företrädesrätt			
Tillsvidareanställning	LAS 4§, 25§	Uppsägn.besked	Ja			
Särskild visstidanställning, SÄVA	LAS 15§, 25§	Ja	Ja			
Allmän visstidsanställning, ALVA	LAS 15§, 25§	Ja	Ja	Upphör gälla 2024-10-01		
Vikariat	LAS 15§, 25§	Ja	Ja			
Säsongsanställning	LAS 15§, 25§	Ja, enl särskilda regler	Ja, enl särskilda regler			
Äldre än 68 år	LAS 33a§, 33b§	Ja	Nej	Ändras till 69 år 2023-01-01		
Doktorand*	HF kap.5	Nej	Nej			
Bitr. universitetslektor	HF kap.4	Ja	Nej			
Adjungerad professor	HF kap.4	Ja	Nej			
Gästprofessor	HF kap.4	Ja	Nej			
Adjungerad lärare	Centralt avtal	Ja	Nej			
Postdoktor	Centralt avtal	Nej	Nej			
Studentmedarbetare	Centralt avtal	Nej	Nej			
VASA	Centralt avtal	Nej	Nej			

*** Observera att doktorander ska anmälas till Trygghetsstiftelsen, även fast besked ej lämnas.