

# Anställningsavtal

för hotell-, restaurang- och casinopersonal

## Arbetsgivare

Företagsnamn	Organisationsnummer
Adress	Telefon
Arbetsställe (välj ett alternativ) <input type="checkbox"/> Huvudsaklig arbetsplats ( <i>ange arbetsplats</i> ) <input type="checkbox"/> Arbetet utförs på olika platser ( <i>ange arbetsplats</i> ) <input type="checkbox"/> Arbetstagaren bestämmer själv sin arbetsplats	Arbetsplats

## Personuppgifter

Förnamn	Efternamn	Personnummer
Adress	Postnummer	Postadress
E-post	Anställningsnummer	Telefonnummer
		Mobilnummer

## Anställningsform (ange endast ett alternativ)

Provanställning	Fr o m	t o m
Tillsvidareanställning	Fr o m	
Tidsbegränsade anställningar		
Särskild visstidsanställning	Fr o m	t o m
Vikariat	Fr o m	t o m
Icke tidsbestämt vikariat	Fr o m	till dess namn/befattning återkommer i tjänst dock längst till
Säsongsarbete	Fr o m	t o m
Anställning för enstaka dagar Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om arbetstiderna vid varje pass. Lägsta ersättningsgrundande arbetstid är 3 timmar per dag, undantag för personalmöte då lägsta ersättningsgrundande arbetstid är 1,5. Arbetstagaren ska kunna acceptera eller tacka nej till erbjudet arbete.	Fr o m	

## Arbetstider och uppgifter om anställningen

Anställning Grupp 1, kvalificerat yrkesarbete Grupp 2, yrkesarbete Grupp 3, yrkesarbetare, ej fyllda 20 år	Genomsnittlig veckoarbetstid (ifylles ej vid anställning för enstaka dagar) Heltid 40 timmar/vecka (38 tim/vecka för nattreceptionistarbete) Deltid timmar i genomsnitt/vecka
Yrkesbenämning eller tjänstetitel	Förläggning kommer att variera mellan olika klockslag och dagar Ja Nej
Huvudsakliga arbetsuppgifter	Minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning är 14 dagar, om inte annat överenskommit

## Vid anställningens tillträde gäller

Månadslön	Styrkt yrkesvana	Arbetsstillstånd/ Uppehållstillstånd	Semester
Timlön	Ja år	Ja	25 sem.dagar enligt kollektivavtal
Löneutbetalningsdag	Nej	Ej aktuellt	Uppsägningsregler, se nästa sida
Löneutbetalningssätt		Yrkeskod	Bilaga till anställningsavtal HRF -
Banköverföring till angivet lönekonto	Kost kr/dag	Läkarintyg/Friskintyg	Information om övriga anställningsvillkor
Annat utbetalningssätt	Ej kost		

## Allmänna anställningsvillkor

--

Ort och datum

Arbetsgivarens underskrift

Medarbetarens underskrift

För anställningen gäller i övrigt kollektivavtal för hotell- och restaurangpersonal respektive kollektivavtal för casinopersonal träffat mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket, HRF.

# Uppsägningsregler

## Vid upphörande av tillsvidareanställning

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

## Upphörande under pågående provanställningsperiod

Arbetsgivare som avser att ge arbetstagare besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid ska underrätta arbetstagaren om detta minst 14 dagar i förväg.

Vill arbetstagaren avbryta provanställningen i förtid ska han underrätta arbetsgivaren minst 14 dagar i förväg.

## Upphörande vid provanställningsperiodens slut

Om arbetsgivaren eller anställd vill att provanställningen ska upphöra vid provanställningsperiodens slut utan att övergå i en tillsvidareanställning, ska han underrätta arbetstagaren/arbetsgivaren 14 dagar före periodens slut.

*Anmärkning:*

*Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelse varsla (meddela) den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.*

## Vid upphörande av tidsbegränsad anställning

Om anställningen ska upphöra före den tid som från början överenskommits gäller en uppsägningstid om 14 dagar för både arbetsgivare och anställd.

Vid arbetsgivarens uppsägning ska varsel (meddelande) lämnas till den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör sju dagar före besked om uppsägning till den anställde.

Utöver ovanstående gäller vid icke tidsbestämt vikariat att anställningen upphör när ordinarie anställd kommer tillbaka i tjänst.

## Prövotid vid tidsbegränsad anställning

En tidsbegränsad anställning kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då 14 dagar efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast under de första sex veckorna av den aktuella tidsbegränsade anställningen.

Är arbetstagaren fackligt organiserad ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen meddela den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

# Bilaga till anställningsavtal HRF - Information om övriga anställningsvillkor

## Arbetsgivaravgifter och socialt skydd

Arbetsgivaravgifter betalas till staten enligt socialavgiftslagen.

Arbetsgivaren tillhandahåller skydd för social trygghet enligt kollektivavtal i form av kollektivavtalade försäkringar, se vidare information i *kollektivavtalet Visita-HRF*, och enligt lag.

Exempel på sådant socialt skydd:

- Sjuklön enligt *sjuklönelagen*
- Föräldrapenningtillägg (FPT) genom kollektivavtalad försäkring enligt *kollektivavtalet Visita-HRF*
- Avtalspension genom kollektivavtalad pensionsförsäkring enligt *kollektivavtalet Visita-HRF*

## Arbetstidsregler

För regler om mertids- och övertidsarbete och ersättning för sådant arbete, se *kollektivavtalet Visita-HRF*.

## Lön

Arbetsgivaren redovisar andra löneförmåner separat från grundlönen. Information om på vilket sätt arbetsgivaren betalar ut lön framgår av anställningsbeviset.

## Provanställning

En provanställning får tillämpas om du har ett provobehov. Som utgångspunkt får du inte provanställa en person som tidigare varit anställd för samma typ av arbetsuppgifter. Provanställning får pågå högst sex månader, därefter övergår den automatiskt till en tillsvidareanställning.

## Uppsägningsregler

För bestämmelser om förfarandet och regler vid anställningens upphörande och de uppsägningstider som gäller för arbetsgivare och arbetstagare om någon av parterna vill avsluta anställningsförhållandet, se *kollektivavtalet Visita-HRF* och *lagen om anställningsskydd*.

## Utbildning

För det fall rätt till utbildning föreligger ska arbetsgivaren informera den anställde i skrift om detta senast en månad efter att den anställde har börjat arbeta.