**Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta**

|  |  |
| --- | --- |
| Diarienr: | KS-kod: |

|  |  |
| --- | --- |
| Skola/motsvarande | Datum |
| Efternamn, Förnamn | Personnummer |
| Adress | |
| Befattning | Sista anställningsdag |

Du får härmed besked enligt 15 och 16 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd om att du inte kommer att få fortsatt anställning när din nuvarande anställning upphör enligt ovan.

De lokala arbetstagarorganisationerna har samtidigt varslats om detta besked.

**Anställningen har varit tidsbegränsad enligt nedan**

5 § p. 1 LAS (särskild visstidsanställning, SÄVA) 5 § p. 2 LAS (vikariat)

5 § p. 1 LAS (allmän visstidsanställning, ALVA)  Kollektivavtal (postdoktor)

4 kap. Högskoleförordningen, HF (lärare, professor, biträdande lektor)

**Företrädesrätt till återanställning**

Företrädesrätten gäller från den dag då du får detta besked och därefter till dess nio månader har   
förflutit från anställningens upphörande enligt bestämmelser i 25-27§§ lagen om anställningsskydd  
jämförda med bestämmelserna i avtalet om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S).

Om du väljer att göra anspråk på företrädesrätt till återanställning, kommer du att ses som sökande till de lediga anställningar som överensstämmer med uppgifterna i din anmälan. Observera att grundlagens krav på saklig grund (förtjänst och skicklighet) vid tillsättning av statliga anställningar väger tyngre än företrädesrätt till återanställning. Detta innebär att om en annan sökande är mer kvalificerad (utifrån förtjänst och skicklighet) kan denna sökande anställas framför dig med företrädesrätt.

*Vill du åberopa företrädesrätt ska du göra en särskild anmälan om detta. Läs mer och anmäl dig på följande länk:* [*www.intra.kth.se/anstallning/anstallningsvillkor/foretradesratt*](http://www.intra.kth.se/anstallning/anstallningsvillkor/foretradesratt)

Du har företrädesrätt till återanställning enligt bestämmelserna i 25-27 §§ LAS

Du har företrädesrätt till återanställning i en ny SÄVA enligt bestämmelserna i 25-27 §§ LAS

Du har inte företrädesrätt till återanställning

**Omställningsavtalet**

Om du omfattas av Omställningsavtalet kan du vid arbetslöshet få viss hjälp via Trygghetsstiftelsen. Två års sammanhängande anställningstid hos den funktionella arbetsgivaren (bara KTH) ger tillträde till avtalet. Personalavdelningen ombesörjer att anmälan görs till Trygghetsstiftelsen.

Arbetsgivaren KTH har erbjudit fortsatt liknande anställning, men arbetstagaren har valt att tacka nej till erbjudandet.

20240131

|  |  |
| --- | --- |
| Datum och underskrift av HR-ansvarig  ………………………………………………………………………………….  Namnförtydligande | Datum och underskrift av anställd  ………………………………………………………………………………  Namnförtydligande |

Original = 1 ex Anställde, 1 ex Skola Kopia till: Lön, HR-specialist

**Rätt till** **överläggning**

Du har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet (30 a § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd). För fackligt organiserad gäller detsamma.

**Talan om att anställningen ska gälla tills vidare**

Om du gör gällande att din anställning felaktigt har tidsbegränsats och vill föra talan om att anställningen ska förklaras gälla tills vidare (36 § lagen (1982:80) om anställningsskydd) ska du underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har din arbetstagarorganisation inom en månad efter anställningstidens utgång begärt förhandling med arbetsgivaren angående frågan om anställningen felaktigt har tidsbegränsats ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse enligt första stycket gick ut.

Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom de angivna tiderna, är rätten till talan om tillsvidareanställning förlorad.

Talan om tillsvidareanställning ska väckas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (43 § i lagen (1982:80) om anställningsskydd).

**Talan om skadestånd**

Om du anser att din anställning felaktigt har tidsbegränsats och därför vill kräva skadestånd (38 § lagen om anställningsskydd), ska du underrätta arbetsgivaren om detta inom fyra månader efter anställningstidens utgång.

Har din arbetstagarorganisation inom fyra månader efter anställningstidens utgång påkallat förhandling om skadestånd, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom åtta månader efter anställningstidens utgång.

Lämnas underrättelse eller väcks inte talan inom de angivna tiderna, är rätten till talan om skadestånd förlorad.

Talan om skadestånd ska väckas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (43 § lagen (1982:80) om anställningsskydd).

Bilaga 1

**VARSEL**

enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| För kännedom till: | SACO | Brinellvägen 8, plan 3 (100 44 Stockholm) |
|  | ST | Brinellvägen 8, plan 3 (100 44 Stockholm) |
|  | SEKO  HR-specialister | Brinellvägen 8, plan 3 (100 44 Stockholm) Brinellvägen 8, plan 5 (100 44 Stockholm) |

|  |  |
| --- | --- |
| Diarienr: | KS-kod: |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Datum för varsel och underrättelse | Skola/motsvarande | Personnummer |
| Efternamn, Förnamn | | |
| Adress | | |
| Befattning | | Datum då anställningen upphör |

Varsel enligt 30 a § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd om besked enligt 15 § samma lag.

KTH har lämnat er ovan nämnde medlem besked enligt 15 § lagen om anställningsskydd om att han/hon inte kommer att få fortsatt anställning, när hans/hennes nuvarande tidsbegränsade anställning på ovanstående befattning upphör.

Ni har rätt till överläggning med arbetsgivaren enligt 30 a § andra stycket lagen om anställningsskydd.

|  |
| --- |
| Datum och underskrift av HR-ansvarig  ……………………………………………………………………………………Namnförtydligande |