



Sveriges
Hotell & Restaurang
företagare

Anställningsbevis

för hotell-, restaurang- och
casinopersonal

Företag

Namn	
Adress	Telefon
Arbetsplats	Organisationsnummer

Personuppgifter

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

Anställningsform

<input type="checkbox"/> Provanställning	Fr o m _____	t o m _____
<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning	Fr o m _____	
Tidsbegränsade anställningar		
<input type="checkbox"/> Allmän visstidsanställning	Fr o m _____	t o m _____
<input type="checkbox"/> Vikariat	Fr o m _____	t o m _____
<input type="checkbox"/> Icke tidsbestämt vikariat	Fr o m _____ till dess namn/befattning _____	
	återkommer i tjänst dock längst till _____	
<input type="checkbox"/> Säsongsarbete	Fr o m _____	t o m _____
<input type="checkbox"/> Arbetstagare som har fyllt 67 år	Fr o m _____	t o m _____
<input type="checkbox"/> Anställning för enstaka dagar	Fr o m _____	

Arbetstider och uppgifter om anställningen

Anställning <input type="checkbox"/> Grupp 1, kvalificerat yrkesarbete <input type="checkbox"/> Grupp 2, yrkesarbete <input type="checkbox"/> Grupp 3, yrkesarbetare, ej fyllda 20 år	Yrkesbenämning eller tjänstetitel	Genomsnittlig veckoarbetstid (ifylles ej vid anställning för enstaka dagar)
	Huvudsakliga arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/> Heltid <input type="checkbox"/> Deltid _____ timmar i genomsnitt/vecka

Vid anställningens tillträde gäller

Månadslön	Timplön	<input type="checkbox"/> Kost _____ kr/dag <input type="checkbox"/> Ej kost	Styrkt yrkesvana <input type="checkbox"/> Ja år <input type="checkbox"/> Nej
Uppsägningsregler/Se nästa sida	Semester 25 sem.dagar enligt kollektivavtal	Arb. tillstånd/Upph.tillstånd	Läkarintyg/Friskintyg
Yrkeskod	Löneutbetalningsdag	Lönekontonummer	

Övriga villkor för anställningen

--

Ort och datum

Arbetsgivarens underskrift

Medarbetarens underskrift

För anställningen gäller i övrigt kollektivavtal för hotell- och restaurangpersonal respektive kollektivavtal för casinopersonal träffat mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR, och Hotell och Restaurang Facket, HRF.

Uppsägningsregler

Vid upphörande av tillsvidareanställning

För anställningsavtal som har ingåtts den 31 december 1996 eller tidigare gäller:

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

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år.

För anställningsavtal som har ingåtts den 1 januari 1997 eller senare gäller:

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 överenskommit 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 anställda.

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