**Avstående från rätten till konvertering av en särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning**

Härmed avstår jag ifrån att min särskilda visstidsanställning vid Karolinska Institutet enligt 5a § lagen om anställningsskydd övergår till en tillsvidareanställning. Avståendet sker i enlighet med kollektivavtalet *Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn 2022­-06-27* (bilaga 8).

Avståendet gäller för tiden

20...-.........-........ till 20...-........-........

…………………………………………………..

Ort och datum

…………………………………………………….

Den anställdes underskrift

Mottaget

…………………………………………………..

Ort och datum

…………………………………………………….

Den anställdes chef

**Avstående från konvertering till tillsvidareanställning (endast info för HR)**

Genom ”Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på den statliga sektorn 2022­-06-27, bilaga 8” har man enats om att arbetstagare med särskild visstidsanställning (SÄVA) under nedan angivna förutsättningar kan avstå från rätten till konvertering till en tillsvidareanställning enligt LAS, som annars ska ske efter tolv månaders anställning på SÄVA.

Arbetstagare som innehar en SÄVA och

* har sin huvudsakliga sysselsättning genom en statlig tillsvidareanställning eller
* uppbär någon del av en tjänstepension eller
* har sin huvudsakliga sysselsättning genom studier

kan tidigast efter att arbetstagaren tillträtt SÄVA:n, anmäla till arbetsgivaren att anställningen inte ska konverteras till en tillsvidareanställning.

En sådan anmälan ska ske skriftligen (se blankett) och gäller, för den arbetstagare som väljer att anmäla detta, i sex hela månader från och med den månad i vilken den första anställningsdagen återfinns.

För den arbetstagare som senare än sex månader efter det att den tillträtt anställningen väljer att göra en sådan anmälan så gäller anmälan retroaktivt för hela den månad i vilken arbetstagaren gjorde anmälan samt i fem kalendermånader därefter.

Arbetstagaren kan förnya en anmälan om avstående med sex månader i taget, dock längst under en sammanhängande period om 24 månader som inleds den första anställningsdagen. En förnyad anmälan ska ske skriftligen och gäller i sex månader från att föregående anmälan har löpt ut.

Efter det att en sammanhängande period om 24 månader löpt ut kan ett nytt avstående ske först efter det att sex månader förlöpt efter perioden.

För det fall en tjänstgöringsfri period om minst en helt arbetsfri kalendermånad men mindre än sex sådana månader infaller under en period om 24 månader räknas månaderna, dock som mest tre sådana månader, som överhoppningsbar tid och räknas inte in i de 24 månaderna som därmed förlängs med motsvarande tid. Den sammanhängande perioden kan härvid bli som mest 27 månader. Om en tjänstgöringsfri period om sex månader eller mer infaller under 24-månadersperioden kan en ny 24-månadersperiod inledas.

Med tjänstgöringsfri period avses inte fridagar inom arbetstidens förläggning eller ledighet under pågående anställning såsom till exempel föräldraledighet, semester och sjukledighet.

**Hur spara blanketten?**

För månadsanställningar - i HR-arkivet. För timanställningar – tillsammans med anställningsavtalet.