

Spanska anställningsavtal

Den spanska arbetsmaknaden är känd för att vara stel, och svenska företag som är verksamma i Spanien har ofta svårt att förstå att arbetsgivaren inte har en uppsägningstid vid avslutandet av ett anställningsavtal.

Allmänna grundläggande villkor

I Spanien finns det två olika typer av anställningsavtal.

- Vanligt anställningsavtal.
- Företagsledande anställningsavtal.

Följande punkter är särskilt relevanta för var och en av dem:

Språk: Alla spanska anställningsavtal måste skrivas på spanska. Det är möjligt att skriva på två språk, men det är då det spanska språket som ska ha företräde.

Lag och jurisdiktion: Avtalet med den anställd som arbetar i/från Spanien måste vara i enlighet med spansk lagstiftning, och varje tvist måste väckas inför de spanska myndigheterna.

Semester / helgdagar: I allmänhet är semestern 30 dagar, eller 23 arbetsdagar per år. Lön ska betalas under semestern, och arbetstagaren måste ta sin ledighet under arbetsåret (inkl. första arbetsåret).

Det är inte tillåtet att avstå från semester.

Det finns nationella och lokala helgdagar (14 dagar). Helgdagar som är på en helg kan överföras till en måndag eller fredag av myndigheterna.

Företagets kostnader: Förutom bruttolönen måste företaget betala ett belopp motsvarande ca. 32,30 % av

bruttolönen till spanska *seguridad social*. Det är viktigt att komma ihåg detta när man förhandlar om lön med arbetstagaren.

Lön: Löneutbetalningar måste göras i tid, och betalas vanligtvis ut den sista dagen i månaden eller den första dagen följande månad.

Företaget måste hålla tillbaka arbetstagarens andel av socialförsäkring (ca. 6,4%) och inkomstskatt.

Socialförsäkring: Arbetsgivarens och arbetstagarens betalning till spanska *seguridad social* täcker:

- *Föräldraledighet:* Den spanska administrationen betalar arbetstagaren under denna period, men arbetsgivaren måste fortfarande betala sociala avgifter.

- *Sjukdom/arbetsoförmåga:* Arbetsgivaren betalar lönen men har en ersättning i socialförsäkringsavgiften beroende på sjukdomens varaktighet (60% eller 75%).

- *Arbetslöshet:* Arbetstagaren har rätt till arbetslöshetsersättning i 2 år om arbetstagaren har arbetat i 6 år. Vid 3 års arbete har arbetstagaren rätt till 1 års ersättning.

- *Ålderspension:* Beräknas utifrån antalet arbetsår och betalade avgifter till *seguridad social*. För år 2021, och efter 37 år och 3 månaders betalt arbete, betalas 100% av bruttolönen i pension med ett maximalt belopp på 37.904,00 euro.

Vanligt anställningsavtal

Reglerat av den spanska lagen om anställningsförhållanden, *Estatuto de Trabajadores*, och kollektivavtal.

Format: Ett standardformulär används. Det är möjligt att bifoga bilagor med särskilda klausuler (sekretess, konkurrens...). Kontraktet måste registreras hos de offentliga myndigheterna.

Arbetstid (heltid): Arbetstiden bestäms genom kollektivavtalen. Vanligtvis: 40 timmar / vecka exkl. lunch.

Provperiod: Beror på arbetstagarens position och kollektivavtal. Generellt kan komma överens om en provperiod på högst 6 månader för en kvalificerad teknisk anställd och maximalt 2 månader för andra anställda.

Under provperioden kan båda parter säga upp anställningsförhållandet utan förvarning och utan ersättning.

Uppsägning: Arbetstagare måste säga upp anställningsavtalet med en tidsfrist i enlighet med tillämpligt avtal. Normalt är det 1 månad för en chefsposition och 15 dagar för andra anställda.

Arbetsgivaren har å andra sidan ingen uppsägningstid och kan säga upp anställningsavtalet när som helst, men det är obligatoriskt att betala ersättning till den anställda vid uppsägningen av avtalet.

Om det inte finns någon saklig grund utgör ersättningen 33 dagars lön per år som den anställda har arbetat i företaget (för perioden före 12.02.2012 är ersättningen 45 dagars lön per år).

Om det finns en saklig grund (ekonomisk eller organisatorisk) minskas ersättningen till 20 dagars lön per arbetat år.

Förändringar i anställningsförhållandet, såsom position, uppgifter, arbetsplats etc. måste göras skriftligt och med sakliga argument.

Arbetstagaren kan sedan välja mellan att acceptera ändringarna eller säga upp avtalet och kräva ersättning från arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har ingen uppsägningstid och kan således säga upp anställningsavtalet med omedelbar verkan, men det är obligatoriskt att betala ersättning till arbetstagaren.

I denna situation kommer domstolarna att besluta om ersättningen måste vara 20 eller 33 dagars lön per arbetat år.

Företagsledande anställningsavtal

Regleras av den särskilda arbetslagstiftningen för företagsledare, dekret nr 1382/1985, och gäller endast om företagsledaren har beslutskompetens och arbetar självständigt.

Det finns vissa skillnader jämfört med ett vanligt anställningsavtal, såsom:

Arbetstid: Extra timmar ingår i lönen.

Uppsägning: Parterna kan komma överens om en uppsägningstid.

Kompensation vid uppsägning: En överenskommelse kan i förväg ha nåtts gällande ett kompensationsbellopp, men det kan inte vara mindre än 7 dagars lön per arbetat år.

Semester: Parterna kan komma överens om ytterligare semester utöver de obligatoriska 30 dagar om året.

Sanktion: Det är möjligt att komma överens om en sanktion för brott mot till exempel en konkurrensklausul, sekretess etc.