

Besked om anställnings upphörande

Arbetsgivaren

Firma	Person-/organisationsnummer
-------	-----------------------------

Arbetstagar

Namn	Personnummer
------	--------------

Primärförhandling

Samråd

MB-förhandling har skett med:.....	Samråd har skett med:.....
------------------------------------	----------------------------

Uppsägning på grund av arbetsbrist - Tillsvidareanställd

(ange: år-månad dag)

<input type="checkbox"/> Uppsägning på grund av arbetsbrist (gäller endast tillsvidareanställning)
<input type="checkbox"/> Anställningen upphör-- efter arbetstidens slut.

Besked att tidsbegränsad anställning upphör

(ange: år-månad dag)

<input type="checkbox"/> Att arbetet är slutfört - Anställningen upphör-- efter arbetstidens slut.
<input type="checkbox"/> Minskning av arbetsstyrkan - Anställningen upphör-- efter arbetstidens slut.
<input type="checkbox"/> Provanställningens upphörande - Anställningen upphör-- efter arbetstidens slut.

Permittering (ange: år-månad dag)

<input type="checkbox"/> Fr o m-- t o m-- Orsak till permittering.....
<input type="checkbox"/> Fr o m-- tillsvidare

Uppsägning från arbetstagarans sida (ange: år-månad dag)

Arbetstagar har-- sagt upp sin anställning per--
--

Uppsägning på grund av personliga skäl / Avskedande (ange: år-månad dag)

<input type="checkbox"/> Underrättelse--	<input type="checkbox"/> Uppsägning på grund av personliga skäl
<input type="checkbox"/> Varsel till lokal organisation--	<input type="checkbox"/> Avskedande. Anställningen upphör.....--

Företrädesrätt

<input type="checkbox"/> Med beaktande av reglerna i §§ 23-25 Avtal om anställningsskydd kan du intill 9 månader förflutit från det att anställningen upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Företrädesrätt föreligger ej förrän du inom nämnda tid anmält anspråk härom till handläggaren på företaget. Handläggare är:.....
<input type="checkbox"/> Du har ej företrädesrätt till ny anställning. (Ifylles alltid utom i de fall företrädesrätt föreligger enligt ovan)

Kompletterande uppgifter

--

Detta besked har...

<input type="checkbox"/> överlämnats personligen--	<input type="checkbox"/> översänts per rekommenderat brev.....--
Ort och datum:	Ort och datum:
Arbetstagarans underskrift:	Företagets underskrift:

OGILTIGTALAN

Vill du yrka ogiltigförklaring av uppsägningen eller avskedandet, skall du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast 2 veckor efter mottagandet av detta besked. (Om beskedet översänts till dig per rekommenderat brev, anses mottagandet ha skett senast 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten).

Har inom nämnda underrättelsetid förhandling påkallats enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet, eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol inom 4 veckor efter mottagandet av detta besked. Har ovanstående ej iakttagits, har du förlorat rätten att föra talan.

SKADESTÅND M.M

Vill du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk, skall du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast inom 4 månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs, eller fordringen förföll till betalning.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet, eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol inom 4 månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol inom 4 månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits, har du förlorat rätten att föra talan.

SÄRSKILDA REGLER VID OGILTIGFÖRKLARING ELLER KRAV PÅ SKADESTÅND

Om du omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för att underrätta arbetsgivaren om en ogiltigförklaring av en uppsägning eller om ett krav på skadestånd m.m **en vecka** i stället för de tidsfrister som återges ovan under rubrikerna Ogiltigtalan respektive Skadestånd m.m.

Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Tiden kan dock aldrig bli längre än den som anges ovan. Har du försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

YRKANDE ATT TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING SKALL GÄLLA TILLS VIDARE

Vill du göra gällande att den tidsbegränsade anställning, varom besked nu lämnats, har tidsbegränsats i strid mot § 3 st 1 i avtalet om anställningsskydd och avser du att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall du underrätta arbetsgivaren om detta senast 1 månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet, eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 2 veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits har du förlorat rätten att föra talan.

UPPSÄGNINGSTID, § 13

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 10 år

WWW.SEKO.SE