

Besked om uppsägning

Arbetsgivarens uppsägning av anställning

En uppsägning från arbetsgivaren ska vara skriftlig och ange hur arbetstagaren går till väga för att angripa den samt om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning. Beskedet nedan innehåller de uppgifterna. Sista sidan är en checklista för arbetsgivaren och lämnas inte över.

Arbetsgivare

FÖRETAG

ORGANISATIONSNUMMER

KONTAKTPERSON

ADRESS

Arbetstagare

NAMN

PERSONNUMMER

BEFATTNING

ADRESS

Uppsägning

Arbetsgivaren säger härmed upp arbetstagarens anställning.

Uppsägningen beror på arbetsbrist

Uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen

ANSTÄLLD SEDAN

UPPSÄGNINGSTID (MÅNADER)

BESKEDET LÄMNAS DEN

SISTA ANSTÄLLNINGSDAG

Under uppsägningstiden behåller arbetstagaren lön och andra anställningsförmåner, även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter.

Arbetstagaren ska arbeta under uppsägningstiden

Arbetstagaren är arbetsbefriad från och med det datum som anges nedan

ARBETSBEFRIAD FRÅN OCH MED

Skälen för uppsägningen

Om du vill angripa uppsägningen

Vill du göra gällande att uppsägningen är ogiltig ska du underrätta arbetsgivaren om det senast två veckor efter att du fick det här beskedet. Har förhandling begärts inom den tiden enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom två veckor efter att förhandlingen avslutades, annars inom två veckor efter att tiden för underrättelse gick ut.

Vill du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk ska du underrätta arbetsgivaren inom fyra månader från det att du fick beskedet. Talan ska väckas inom fyra månader efter att en begärd förhandling avslutades, annars inom fyra månader efter att tiden för underrättelse gick ut. Iakttagande av tidsfristerna är rätten förlorad. Är du medlem i en facklig organisation bör du genast kontakta den.

Företrädesrätt till återanställning

Du har företrädesrätt till återanställning. Den måste anmälas till arbetsgivaren för att kunna göras gällande.

Du har inte företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätten gäller den som sagts upp på grund av arbetsbrist och som har varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Den gäller från det att beskedet lämnas till dess nio månader har gått från den dag anställningen upphörde, och förutsätter tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Överlämnande

Beskedet har lämnats till arbetstagaren personligen

Beskedet har skickats i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress

Uppsägningen anses ha skett när arbetstagaren fick del av beskedet. Skickas det i rekommenderat brev anses uppsägningen ha skett tio dagar efter att brevet lämnades till posten. Har arbetstagaren semester anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter att semestern upphörde.

ORT OCH DATUM

ARBETSGIVARENS UNDERSKRIFT

NAMNFÖRTYDLIGANDE

BESKEDET MOTTAGET DEN

ARBETSTAGARENS UNDERSKRIFT

NAMNFÖRTYDLIGANDE

Arbetstagarens underskrift bekräftar bara att beskedet har tagits emot, inte att uppsägningen godtas.

Checklista för arbetsgivaren – den här sidan lämnas inte över

Vid arbetsbrist

Förhandla med facket enligt 11 § medbestämmandelagen innan beslutet fattas, om ni har kollektivavtal eller arbetstagaren är fackligt ansluten. Utred omplacering till lediga arbeten. Följ turordningsreglerna. Säger ni upp minst fem anställda ska Arbetsförmedlingen varslas.

Vid personliga skäl

Underrätta arbetstagaren skriftligen minst två veckor innan beskedet lämnas, och varsla samtidigt facket om arbetstagaren är medlem. Arbetstagaren och facket kan begära överläggning inom en vecka. Uppsägningen får inte enbart grundas på omständigheter som ni känt till i mer än två månader. Utred omplacering. Misskötsamhet ska normalt ha påtalats tydligt innan uppsägning blir aktuell.

Innan ni lämnar beskedet

Uppsägning kräver sakliga skäl. En felaktig uppsägning kan ogiltigförklaras och leda till skadestånd. Rådgör med arbetsgivarorganisation eller jurist innan beskedet lämnas, särskilt vid personliga skäl. Avskedande och avslutande av provanställning följer andra regler och ska inte göras med det här beskedet.