

Företag

Adress

Handläggare

Besked om UPPSÄGNING PÅ GRUND AV PERSONLIGA FÖRHÅLLANDEN

Den anställdes namn		Personnummer	
Adress		Anställningsnummer	
	Uppsägningsdatum	Uppsägningstid	Sista anställningsdag

Om Ni önskar muntlig eller skriftlig motivering för uppsägningen skall Ni snarast meddela detta till handläggaren. Ni har inte företrädesrätt till ny anställning.

BESVÄR ÖVER UPPSÄGNING

Vill Ni göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller kräva skadestånd skall Ni iaktta de regler som bifogas detta besked.

Ovanstående besked om uppsägning mottaget:

(Ort och datum)

(Ort och datum)

(Företag och underskrift)

(Den anställdes underskrift)

OGILTIGTALAN

Vill Ni yrka ogiltigförklaring av uppsägningen skall Ni lämna underrättelse till handläggaren på företaget senast två veckor efter mottagandet av detta besked. (Om besked översänts till Er per rek brev anses mottagandet ha skett senast tio 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 eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän, genom påkallande av skiljeförfarande inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän, genom påkallande av skiljeförfarande inom fyra veckor efter mottagandet av detta besked. Har ovanstående ej iakttagits har Ni förlorat rätten att föra talan.

SKADESTÅND M M

Vill Ni kräva skadestånd med anledning av uppsägningen skall Ni lämna underrättelse till handläggaren på företaget senast inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän, genom påkallande av skiljeförfarande inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän, genom påkallande av skiljeförfarande inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits har Ni förlorat rätten att föra talan.

Företag

Adress

Handläggare

Besked om UPPSÄGNING PÅ GRUND AV PERSONLIGA FÖRHÅLLANDEN ¹⁾

(Siffrorna hänvisar till anvisningarna på blankettens baksida.)

Den anställdes namn		Personnummer
Adress		Anställningsnummer
Uppsägningsdatum 2)	Uppsägningstid 3)	Sista anställningsdag 2)

Om Ni önskar muntlig eller skriftlig motivering för uppsägningen skall Ni snarast meddela detta till handläggaren. Ni har inte företrädesrätt till ny anställning.

BESVÄR ÖVER UPPSÄGNING

Vill Ni göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller kräva skadestånd skall Ni iaktta de regler som bifogas detta besked.

Ovanstående besked om uppsägning mottaget: ⁴⁾-----
(Ort och datum)-----
(Ort och datum)-----
(Företag och underskrift)-----
(Den anställdes underskrift)

INTERNA NOTERINGAR (Paragrafhänvisningarna avser lagen om anställningsskydd)

Omplacering prövad (7 §) ⁵⁾			
Varsel till den anställdes fackliga organisation (30 §) ⁶⁾	Organisation	Varseldatum	
Underrättelse till den anställde (30 §) ⁷⁾	Underrättelsedatum		
Överläggning med anledning av varsel (30 §) ⁸⁾	Begärd den	Överläggningsdatum	
Överläggning med anledning av underrättelse (30 §)	Begärd den	Överläggningsdatum	
Besked om uppsägning (10 §) ²⁾	<input type="checkbox"/> Mottaget personligt		Mottagningsdatum
	<input type="checkbox"/> Sämt som rek brev	Avsändningsdatum	Mottagningsdatum
Begäran om muntlig eller skriftlig motivering (9 §) ⁹⁾	<input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja	Begärd den	Motiveringsdatum
Underrättelse från den anställde om ogiltig talan (40 §) ¹⁰⁾	<input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja	Underrättelsedatum	
Underrättelse från den anställde om krav på skadestånd (41 §) ¹¹⁾	<input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja	Underrättelsedatum	
Twisteförhandling med anledning av uppsägning (40, 41 §§)	Begärd den	Lokal förh avslutad den	Central förh avslutad den
Övrigt			

OGILTIGTALAN

Vill Ni yrka ogiltigförklaring av uppsägningen skall Ni lämna underrättelse till handläggaren på företaget senast två veckor efter mottagandet av detta besked. (Om besked översänts till Er per rek brev anses mottagandet ha skett senast tio 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 eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän, genom påkallande av skiljeförfarande inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän, genom påkallande av skiljeförfarande inom fyra veckor efter mottagandet av detta besked. Har ovanstående ej iakttagits har Ni förlorat rätten att föra talan.

SKADESTÅND M M

Vill Ni kräva skadestånd med anledning av uppsägningen skall Ni lämna underrättelse till handläggaren på företaget senast inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän, genom påkallande av skiljeförfarande inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol eller, om tvisten skall avgöras av skiljemän, genom påkallande av skiljeförfarande inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits har Ni förlorat rätten att föra talan.

ANVISNINGAR

- 1) Här avses fall som kan hänföras till den anställdes personlighet t ex misskötsamhet, samarbetssvårigheter, oförmåga i arbetet. Samråd bör ske så tidigt som möjligt med arbetsgivarförbundet.
- 2) Uppsägningstid börjar löpa från den dag den anställda får del av uppsägningen, i normalfallet när den anställda mottar skriftligt besked om uppsägning. Om det inte är skäligt att kräva personligt överlämnande, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till den anställdes senast kända adress. Om den anställda inte kan anträffas och beskedet sänts i rekommenderat brev börjar uppsägningstiden löpa 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten. Sker uppsägningstiden i samband med semester börjar uppsägningstiden att löpa fr o m första dagen efter semesterns slut.
- 3) Uppsägningstid regleras antingen i 11 § LAS eller i kollektivavtal. För tjänstemän gäller t ex särskilda uppsägningsregler (tjänstemannaavtalen inom SAFs områden).
- 4) Om skriftligt besked lämnats till den anställda personligen, skall denne med sin namnunderskrift bekräfta mottagandet. Namnunderskriften innebär inte att den anställda godkänt uppsägningen. Om den anställda vägrar bekräfta mottagandet skall beskedet ändå överlämnas. Det är då av vikt att överlämnandet sker i vittnes närvaro.
- 5) Saklig grund för uppsägning föreligger inte om det "är skäligt att kräva" att arbetstagaren omplaceras inom företaget. Vid en eventuell omplacering kan primär förhandlingsskyldighet föreligga enligt MBL.
- 6) Senast två veckor före uppsägning skall varsel lämnas till den anställdes fackförening. Detta gäller även om fackföreningen saknar kollektivavtal med arbetsgivaren. Varsel skall ha skriftlig form vid uppsägning av tjänsteman eller arbetsledare (tjänstemannaavtalen inom SAFs områden).
- 7) Senast två veckor före uppsägning skall den anställda underrättas om tilltänkt uppsägning. Detta gäller såväl organiserad som oorganiserad arbetstagare.
- 8) Såväl den anställda som hans fackförening har rätt till överläggning om tilltänkt uppsägning. Överläggning skall begäras inom en vecka efter det att varsel och underrättelse lämnats. Har överläggning begärts, får uppsägning inte verkställas förrän överläggningen avslutats.
- 9) På den anställdes begäran skall uppsägningen motiveras. Uppgiften skall vara skriftlig om arbetstagaren begär det. Det är viktigt att grunderna för uppsägningen anges så noga som möjligt i motiveringen.
- 10) Se vad ovan sagts under rubriken "Ogiltigtalan".
- 11) Se vad ovan sagts under rubriken "Skadestånd m m".