

Företag

Besked om AVSKEDANDE

Adress

Handläggare

| | | |
|---------------------|--------------------|-----------------------|
| Den anställdes namn | Personnummer | |
| Adress | Anställningsnummer | |
| | Avskedandedatum | Sista anställningsdag |

Om Ni önskar muntlig eller skriftlig motivering för avskedandet skall Ni snarast meddela detta till handläggaren.

BESVÄR ÖVER AVSKEDANDE

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

Ovanstående besked om avskedande mottaget:

(Ort och datum)

(Ort och datum)

(Företag och underskrift)

(Den anställdes underskrift)

OGILTIGTALAN

Vill Ni yrka ogiltigförklaring av avskedandet 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, inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol 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 avskedandet 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 inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits har Ni förlorat rätten att föra talan.

Företag

**Besked om
AVSKEDANDE ¹⁾**

Adress

Handläggare

| | |
|---------------------|--------------------------|
| Den anställdes namn | Personnummer |
| Adress | Anställningsnummer |
| | Avskedandedatum 2) |
| | Sista anställningsdag 2) |

Om Ni önskar muntlig eller skriftlig motivering för avskedandet skall Ni snarast meddela detta till handläggaren.

BESVÄR ÖVER AVSKEDANDE

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

Ovanstående besked om avskedande mottaget: ³⁾

(Ort och datum)

(Ort och datum)

(Företag och underskrift)

(Den anställdes underskrift)

INTERNA NOTERINGAR (Paragrafhänvisningarna avser lagen om anställningsskydd)

| | | | |
|---|--|-------------------------|---------------------------|
| Varsel till den anställdes fackliga organisation (30 §) ⁴⁾ | Organisation | Varseldatum | |
| Underrättelse till den anstälde (30 §) ⁵⁾ | Underrättelsedatum | | |
| Överläggning med anledning av varsel (30 §) ⁶⁾ | Begärd den | Överläggningsdatum | |
| | Begärd den | Överläggningsdatum | |
| Besked om avskedande (20 §) ²⁾ | <input type="checkbox"/> Mottaget personligt | Mottagningsdatum | |
| | <input type="checkbox"/> Sämt som rek brev | Avsändningsdatum | Mottagningsdatum |
| Begäran om muntlig eller skriftlig motivering (19 §) ⁷⁾ | <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja | Begärd den | Motiveringsdatum |
| Underrättelse från den anstälde om ogiltig talan (40 §) ⁸⁾ | <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja | Underrättelsedatum | |
| Underrättelse från den anstälde om krav på skadestånd (41 §) ⁹⁾ | <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja | Underrättelsedatum | |
| Tvisteförhandling med anledning av uppsägning (40, 41 §§) | Begärd den | Lokal förh avslutad den | Central förh avslutad den |
| Övrigt | | | |

OGILTIGTALAN

Vill Ni yrka ogiltigförklaring av avskedandet 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, inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol 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 avskedandet 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 inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol 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 där den anställde grovt åsidosatt sina åligganden. Samråd bör ske så tidigt som möjligt med arbetsgivarförbundet.
- 2) Vid avskedande gäller inte någon uppsägningstid. Avskedande sker när den anställde får del av avskedandet, i normalfallet när den anställde mottar skriftligt besked om avskedande. 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 anställde inte kan anträffas och beskedet sänts i rekommenderat brev har avskedandet skett 10 dgr efter det att brevet lämnades till posten. Sker avskedandet i samband med semester träder avskedandet i kraft först dagen efter semesterns slut.
- 3) Om skriftligt besked lämnas till den anställde personligen, skall denne med sin namnunderskrift bekräfta mottagandet. Namnunderskriften innebär inte att den anställde godkänner avskedandet. Om den anställde vägrar bekräfta mottagandet skall beskedet ändå överlämnas. Det är då av vikt att överlämnandet sker i vittnes närvaro.
- 4) Senast en vecka före tilltänkt avskedande skall varsel lämnas till den anställdes fackförening. Detta gäller även om fackföreningen saknar kollektivavtal med arbetsgivaren.
- 5) Senast en vecka före avskedandet skall den anställde underrättas om tilltänkt avskedande. Detta gäller såväl organiserad som oorganiserad arbetstagare.
- 6) Såväl den anställde som hans fackförening har rätt till överläggning om tilltänkt avskedande. Överläggning skall begäras inom en vecka efter det att varsel och underrättelse lämnats. Har överläggning begärts får avskedandet inte verkställas förrän överläggningen avslutats. Under varsel- och underrättelsetid får avskedande inte verkställas. Om det finns särskilda skäl kan den anställde dock avstängas från arbetet.
- 7) På den anställdes begäran skall avskedandet motiveras. Uppgiften skall vara skriftlig om arbetstagaren begär det. Det är viktigt att grunderna för avskedandet anges så noga som möjligt i motiveringen.
- 8) Se vad ovan sagts under rubriken "Ogiltigtalan".
- 9) Se vad ovan sagts under rubriken "Skadestånd m m".