

┌ Företag

┌ Adress

┌ Handläggare

## Besked om UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST

Den anställdes namn	Personnummer	
Adress	Anställningsnummer	
Uppsägningsdatum	Uppsägningstid	Sista anställningsdag

### FÖRETRÄDESRÄTT

Med beaktande av reglerna i 25 § lagen om anställningskydd och/eller gällande kollektivavtal kan Ni under uppsägningstiden och inom nio månader från det Er anställning upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Företrädesrätt föreligger ej förrän Ni inom nämnda tid anmält anspråk härom till handläggaren på företaget.

Ni har inte företrädesrätt till ny anställning.

-----  
(Ort och datum)

-----  
(Företag och underskrift)

### BESVÄR ÖVER UPPSÄGNING

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

Ovanstående besked om uppsägning mottaget:

-----  
(Ort och datum)

-----  
(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.

## OBSERVERA!

För arbetare som omfattas av förbundsavtal om omställningsförsäkring gäller följande. Om arbetaren 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 arbetstagaren försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

## 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 ARBETSBRIST <sup>1)</sup>

(Siffrorna hänvisar till anvisningar på blankettens baksida.)

Den anställdes namn	Personnummer	
Adress	Anställningsnummer	
Uppsägningsdatum <sup>2)</sup>	Uppsägningstid <sup>3)</sup>	Sista anställningsdag <sup>2)</sup>

### FÖRETRÄDESRÄTT <sup>4)</sup>

Med beaktande av reglerna i 25 § lagen om anställningskydd och/eller gällande kollektivavtal kan Ni under uppsägningstiden och inom nio månader från det Er anställning upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Företrädesrätt föreligger ej förrän Ni inom nämnda tid anmält anspråk härom till handläggaren på företaget.

Ni har inte företrädesrätt till ny anställning.

### BESVÄR ÖVER UPPSÄGNING

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

Ovanstående besked om uppsägning mottaget: <sup>5)</sup>

-----  
(Ort och datum)

-----  
(Ort och datum)

-----  
(Företag och underskrift)

-----  
(Den anställdes underskrift)

### INTERNA NOTERINGAR <sup>6)</sup>

<b>Förhandlingar enligt 11-14 §§ MBL <sup>7)</sup></b>	Organisation	Lokal förh begärd den	avslutad den
		Central förh begärd den	avslutad den
<b>Underrättelse/varsel till Arbetsförmedlingen (2, 6 §§ främjandelagen) <sup>8)</sup></b>	<input type="checkbox"/> Ej behövligt	<input type="checkbox"/> Behövligt	Datum
<b>Besked om uppsägning (10 § LAS) <sup>2)</sup></b>	<input type="checkbox"/> Mottaget personligt		Mottagningsdatum
	<input type="checkbox"/> Sämt som rek brev	Avsändningsdatum	Mottagningsdatum
<b>Anmälan om anspråk för företrädesrätt (25, 27 § § LAS) <sup>9)</sup></b>	<input type="checkbox"/> Nej	<input type="checkbox"/> Ja	Anspråksdatum
<b>Underrättelse från den anställda om ogiltigtal (40 § LAS) <sup>10)</sup></b>	<input type="checkbox"/> Nej	<input type="checkbox"/> Ja	Underrättelsedatum
<b>Underrättelse från den anställda om krav på skadestånd (41 § LAS) <sup>11)</sup></b>	<input type="checkbox"/> Nej	<input type="checkbox"/> Ja	Underrättelsedatum
<b>Tvisteförhandling med anledning av uppsägning (40, 41 §§ LAS)</b>	Begärd den	Lokal förh avslutad den	Central förh avslutad den
<b>Återanställning:</b> <b>Åtgärder i förhållande till arbetstagarorganisation <sup>12)</sup></b>  <b>Åtgärder i förhållande till den anställda</b>	Organisation	Lokal MBL förh begärd den	avslutad den
		Central MBL förh begärd den	avslutad den
	Återanst erbjuden den	Antagen den	Avböjd den
I samband med uppsägning av tjänsteman ska anmälan göras till Trygghetsrådet. Omfattas tjänstemannen av ITP ska anmälan också göras till Collectum.			
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.

## OBSERVERA!

För arbetare som omfattas av förbundsavtal om omställningsförsäkring gäller följande. Om arbetaren 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 arbetstagaren försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

## ANVISNINGAR

- 1) Arbetsbrist är saklig grund för uppsägning.
- 2) Uppsägningstid börjar löpa från den dag den anställde får del av uppsägningen, i normalfallet när den anställde mottar skriftligt besked om uppsägning. Om det inte är skäligt att kräva personligt överlämnande, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till den anställdes senast kända adress. Om den anställde inte kan anträffas och beskedet sänts i rekommenderat brev börjar uppsägningstiden löpa 10 dgr efter det att brevet lämnades till posten. Sker uppsägningstiden i samband med semester, börjar uppsägningstiden att löpa fr o m första dagen efter semesterens slut.
- 3) Uppsägningstid regleras antingen i 11 § LAS eller i kollektivavtal. För tjänstemän gäller t ex särskilda uppsägningsregler enligt gällande kollektivavtal.
- 4) Rätt till företrädesrätt förutsätter att anställningstiden under de senaste tre åren uppgått till mer än 12 månader. Anställningstiden behöver ej vara sammanhängande. Se vidare betr beräkning av anställningstid i 3 § LAS.
- 5) Om skriftligt besked lämnats till den anställde personligen, skall denne med sin namnunderskrift bekräfta mottagandet. Namnunderskriften innebär inte att den anställde godkänner uppsägningen. Om den anställde vägrar bekräfta mottagandet skall beskedet ändå överlämnas. Det är då av vikt att överlämnandet sker i vittnes närvaro.
- 6) Observera att medbestämmandeavtal kan medföra ytterligare åtgärder.
- 7) Uppsägning på grund av arbetsbrist skall normalt ha föregåtts av primär förhandling med berörd fackförening enligt 11-14 §§ MBL. Förhandlingen skall omfatta såväl övergripande frågor som turordning m m.
- 8) Om uppsägningen berör minst 5 anställda skall varsel lämnas till Arbetsförmedlingen. Detsamma gäller om driftsinskränkningen under en period av 90 dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst 20. Varseltiderna återfinns i 2 § främjandelagen. Samtidigt med att primärförhandling begärs kan Arbetsförmedlingen underrättas. Om underrättelsen har visst innehåll kan denna ersätta varsel (6 § främjandelagen).
- 9) Den anställde måste anmäla anspråk på företrädesrätt. Detta kan ske redan vid uppsägningen eller inom nio månader efter det att anställningen upphört.
- 10) Se vad ovan sagts under rubriken "Ogiltigtalan".
- 11) Se vad som sagts under rubriken "Skadestånd m m".
- 12) Om nyanställning blir aktuell och tidigare anställd har företrädesrätt, skall primärförhandling enligt 11-14 §§ MBL äga rum innan anställning sker. Detta behövs dock inte om endast en person har företrädesrätt och denne blir anställd.

## 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.