

Besked om uppsägning på grund av arbetsbrist

Arbetsgivare

Företag	Organisationsnummer
Kontaktperson	Telefonnummer

Arbetstagare

Förnamn	Efternamn	Personnummer
---------	-----------	--------------

Uppsägning

Härmed sägs du upp från din anställning på grund av arbetsbrist,

Sista anställningsdag

Företrädesrätt

- Du har rätt att göra anspråk på företrädesrätt till ny anställning från det att du fått detta besked och i nio månader från att anställningen upphört. För att företrädesrätt ska föreligga krävs dock att du inom nämnda tidsfrist meddelar oss att du gör anspråk på företrädesrätten.
- Du har inte företrädesrätt till återanställning.

Ogiltighetstalan

Om du vill yrka ogiltigförklaring av uppsägningen ska du lämna underrättelse till kontaktpersonen hos arbetsgivaren senast två veckor efter mottagandet av detta besked. (om besked har översänts till dig per rek. brev, anses mottagandet ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten). Har det inom nämnd underrättelsetid påkallats en förhandling, enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas vid domstol eller om tvisten ska 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 ska avgöras av skiljemän genom påkallande av skiljeförfarande, inom två veckor efter att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående inte iakttagits har Ni förlorat rätten att föra talan.

Skadestånd

Om du vill kräva skadestånd med anledning av uppsägningen ska du lämna underrättelse till kontaktpersonen hos arbetsgivaren senast inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Har det inom nämnd underrättelsetid påkallats en förhandling, enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas vid domstol eller om tvisten ska 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 ska avgöras av skiljemän genom påkallande av skiljeförfarande, inom fyra månader från det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående inte iakttagits har du förlorat rätten att föra talan.

Särskilt om omställningsförsäkring

Om du omfattas av kollektivavtal om omställningsförsäkring och av en ansökan om omställningsstöd ska du, om du vill yrka ogiltighetsförklaring av uppsägningen eller skadestånd, istället för vad som angetts ovan under "ogiltighetstalan" och "skadestånd" underrätta kontaktpersonen hos arbetsgivaren senaste en vecka från det att ansökan kom in till Trygghetsfonden (TSL). Underrättelsetiderna kan dock aldrig bli längre än vad som angetts ovan under respektive rubrik. Om du inte iakttar underrättelsetiderna förlorar du rätten att föra talan.



Övrigt

--

Underskrifter

Arbetsgivare		Arbetstagare	
Namnförtydligande		Namnförtydligande	
Ort	Datum	Ort	Datum



Anvisningar till blankett – Uppsägning på grund av arbetsbrist

Blanketten kan användas till både arbetare och tjänstemän.

Om ni står inför att säga upp någon beakta följande:

- Omplacering ska alltid prövas innan uppsägning sker
- Varsel ska lämnas till Arbetsförmedlingen om minst fem arbetstagare berörs.
- Uppsägning på grund av arbetsbrist ska föregås av MBL-förhandling om företaget är bundet till kollektivavtal (MBL 11 §) eller om det finns någon på arbetsplatsen som är medlem i en facklig organisation (MBL 13 § 2 st.)
- Om flera anställda berörs ska turordning fastställas (LAS 22 §)
- Kontakta alltid Almega Tjänsteföretagen för rådgivning om du är tveksam.

Blanketten

- Upprätta tre exemplar, en till arbetstagare, en till arbetsgivaren och en som skickas till Praktikertjänst.
- Fyll i korrekt juridiskt namn på företaget, inte marknadsnamn eller avdelning.
- Uppsägningstid räknas månadsvis. Om uppsägning sker den 5:e i en månad är sista anställningsdagen den 5:e i den månad anställningen upphör. Sista anställningsdag kan vara en arbetsfri dag.
- Kontrollera uppsägningstidens längd. Denna framgår av kollektivavtal eller lagen om anställningsskydd om kollektivavtalet inte innehåller några uppsägningstider. Om avtal om längre uppsägningstid träffats gäller detta. Särskilda regler gäller för den som är föräldraledig vid uppsägningstillfället.
- Företrädesrätt: Den anställde som när anställning upphör varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än 12 månader de senaste tre åren, uppfyller villkoren för företrädesrätt till återanställning.
- Ange under övrigt om arbetstagaren ska återlämna nycklar, passerkort med mera samt till vem och när detta ska ske.
- Blanketten ska i första hand överlämnas till arbetstagaren personligen. Be arbetstagaren bekräfta mottagandet genom att skriva under. Om arbetstagaren vägrar ta emot beskedet, anteckna på handlingen "Överlämnat till NN i min närvaro DATUM intygas" och skriv under med eget namn. Kan blanketten inte lämnas till arbetstagaren personligen ska den sändas med post i rekommenderat brev. Uppsägningen anses då ha skett tio dagar efter att beskedet lämnats till posten för befordran. Behåll kopia på postens inlämningskvitto som bevis på när inlämningen skett.

