

Anvisningar till BESKED OM UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST

Allmänt

Varje set består av två blad: "Företagets exemplar" och "Den anställdes exemplar". Den anställdes exemplar ska överlämnas personligen eller, om den anställda inte kan anträffas, skickas i rekommenderat brev till den anställdes senast kända adress. Den undre halvan av blanketten "Företagets exemplar" är avsedd att fungera som journal över uppsägningsärendets gång.

Blanketten kan användas vid uppsägning av både arbetare och tjänstemän.

Anvisningar

- Med tjänsteställe avses företagets interna adressbeteckning (avdelning).
- Ange den anställdes fullständiga namn och postadress.
- Ange den anställdes personnummer samt eventuella anställningsnummer och tjänsteställe, t. ex. enhet eller avdelning.
- Vid uppsägning av arbetare gäller de uppsägningstider som återfinns i 11 § anställningsskyddslagen.
Vid uppsägning av tjänstemän gäller de uppsägningstider som återfinns i Tekoavtalet Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer § 12.
Uppsägningstiden börjar löpa fr. o. m. den dag den anställda får besked om uppsägning.
- Om den anställda inte kan anträffas ska besked om uppsägning skickas per post i rekommenderat brev till den anställdes senast kända adress. I sådant fall börjar uppsägningstiden löpa tio dagar efter det att brevet lämnats till posten för befordran.
Sker uppsägning när arbetstagaren är helt föräldraledig börjar uppsägningen löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit arbetet enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägning sker. Sker uppsägning i samband med semester, börjar uppsägningstiden löpa fr. o. m. första dagen efter semesterns slut.
Räkna fram och ange datum för sista anställningsdag.
- En förutsättning för att den anställda ska kunna göra anspråk på företrädesrätt är att anställningstiden uppgår till mer än tolv månader under de senaste tre åren. Om denna förutsättning är uppfylld, ska kryssmarkering ske i den övre rutan ("Med beaktande av ..."). Observera Tekoavtalets bestämmelse i § 2 mom 3 st 4 om att företrädesrätten inte kan göras gällande i de fall den lokala klubben inte vill träffa en lokal överenskommelse om visstidsanställning som innebär att arbetstagaren skulle vara anställd i över tolv månader under en treårsperiod. Om förutsättningen inte är uppfylld, ska kryssmarkering ske i den undre rutan.
Det krävs inte att anställningstiden är sammanhängande. Observera vad som sägs om beräkning av anställningstid i 3 § anställningsskyddslagen.
- Om besked om uppsägning överlämnas personligen, bör den anställda uppmanas att skriva sin namnteckning på beskedet. Namnunderskriften innebär att den anställda har kvitterat mottagandet. Den innebär inte att den anställda har godkänt uppsägningen. Om den anställda inte vill kvittera mottagandet ska beskedet ändå överlämnas. I en sådan situation bör överlämnandet ske i vittnes närvaro.
- Före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist ska frågan ha förhandlats med berörd facklig organisation enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen. Uppsägning får inte ske förrän förhandlingarna slutförts lokalt och på begäran även centralt. Ange berörd(a) facklig(a) organisation(er) och anteckna datum för förhandling(ar) med hänvisning till eventuella protokoll.
- Omfattar driftsinskränkningen minst fem anställda ska varsel lämnas till Arbetsförmedlingen*. De varseltider som ska beaktas finns i 2 § främjandelagen. Varsel får enligt 6 § främjandelagen ersättas av skriftlig underrättelse till Arbetsförmedlingen* samtidigt som förhandling enligt medbestämmandelagen begärs. Ange datum och kryssmarkera i rutan "ja". Omfattar driftsinskränkningen färre än fem anställda behöver varsel till Arbetsförmedlingen inte lämnas. Kryssmarkera i rutan "behövs inte".
- Kryssmarkera tillämpligt alternativ och anteckna datum för överlämnandet eller avsändandet.
- En förutsättning för företrädesrätt är att den anställda anmält anspråk på företrädesrätt. Den anställda kan anmäla sådant anspråk redan vid uppsägningen eller inom nio månader efter det att anställningen upphört. Anteckna datum för sådan anmälan.
- Om nyanställning blir aktuell och tidigare anställda kan ha företräde ska förhandling enligt 11–14 §§ medbestämmandelagen äga rum innan anställning sker. Detta behövs dock inte om en person har företrädesrätt och denne blir anställd.
Anteckna när den anställda erbjudits återanställning och datum för erbjudandet.
Anteckna om den anställda avböjt eller antagit erbjudandet och datum för avböjandet eller antagandet.

* Blankett finns på www.arbetsformedlingen.se

Besked om uppsägning på grund av arbetsbrist

Företagets exemplar

Företag

Namn

Org.nr.

Adress

Tjänsteställe, handläggare av uppsägningsärendet¹

Den anställda

Namn²

Personnr³ (XXXX-XX-XX-XXXX)

Adress²

Anställningsnr³

Tjänsteställe³

Uppsägningstid⁴

Sista anställningsdag⁵

Uppsägning	Du sägs härmed upp från din anställning på grund av arbetsbrist. Uppsägningstid och sista anställningsdag framgår ovan.
Företrädesrätt ⁶	Med beaktande av reglerna i 25 § LAS och gällande kollektivavtal kan du inom nio månader från det att din anställning upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Om du har anspråk på sådan företrädesrätt, ska du anmäla detta till företagets handläggare av uppsägningsärendet. Observera Tekoavtalets bestämmelse i § 9 mom 2 st 4 samt Tjänstemannaavtalet TEKÖ - Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer § 3 mom 3 st 3 om att företrädesrätten inte kan göras gällande i de fall den lokala klubben inte vill träffa en lokal överenskommelse om visstidsanställning som innebär att arbetstagaren skulle vara anställd i över 12 respektive 18 månader under en treårsperiod.
	Du har inte företrädesrätt till ny anställning.
Fullföljdshänvisning	Vill du göra gällande vid domstol att uppsägningen är ogiltig ska du underrätta företaget om det inom två veckor efter det att du fått detta besked. (Om beskedet översänts till dig genom rekommenderat brev anses mottagandet ha skett senast tio dagar efter det att brevet lämnades till posten.) Har inom nämnda tid förhandling påkallats enligt MBL eller med stöd av kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom två veckor efter det att förhandlingarna avslutades. I annat fall ska talan väckas vid domstol inom fyra veckor efter det att du fått detta besked. Om du yrkar skadestånd med stöd av LAS, ska du underrätta företaget om det inom fyra månader från det att den skadegörande handlingen företogs. Har inom nämnda tid förhandling påkallats enligt MBL eller med stöd av kollektivavtal ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingarna avslutades. I annat fall ska talan väckas inom åtta månader från det att den skadegörande handlingen företogs. Har ovanstående inte iaktagits är din talan förlorad. Observera att för arbetare som 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 anges ovan. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Tiden kan dock aldrig bli längre än de tider som anges ovan. Har arbetstagaren försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

Ort

den

Besked om uppsägningen mottaget den

Företagets underskrift

Den anställdes underskrift⁷

Företagets anteckningar				
Förhandling enligt MBL ⁸	IF Metall Unionen	Ledarna Sveriges Ingenjörer	Datum	Anteckningar
Varsel/underrättelse till Arbetsförmedling ⁹	Behövs inte Ja		Datum	Anteckningar
Uppsägningsbesked ¹⁰	Överlämnat personligen Skickat i rekommenderat brev		Datum	Anteckningar
Anspråk på företrädesrätt ¹¹	Anspråk anmält, datum		Anteckningar	
Återanställning ¹²	Förhandling enligt MBL, datum		Erbjuden återanställning, datum	Återanställning, datum avböjt antagit
Övriga anteckningar				

Besked om uppsägning på grund av arbetsbrist

Den anställdes exemplar

Företag

Namn

Org.nr.

Adress

Tjänsteställe, handläggare av uppsägningsärendet¹

Den anställda

Namn²

Personnr³ (XXXX-XX-XX-XXXX)

Adress²

Anställningsnr³

Tjänsteställe³

Uppsägningstid⁴

Sista anställningsdag⁵

Uppsägning	Du sägs härmed upp från din anställning på grund av arbetsbrist. Uppsägningstid och sista anställningsdag framgår ovan.
Företrädesrätt ⁶	Med beaktande av reglerna i 25 § LAS och gällande kollektivavtal kan du inom nio månader från det att din anställning upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Om du har anspråk på sådan företrädesrätt, ska du anmäla detta till företagets handläggare av uppsägningsärendet. Observera Tekoavtalets bestämmelse i § 9 mom 2 st 4 samt Tjänstemannaavtalet TEKÖ - Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer § 3 mom 3 st 3 om att företrädesrätten inte kan göras gällande i de fall den lokala klubben inte vill träffa en lokal överenskommelse om visstidsanställning som innebär att arbetstagaren skulle vara anställd i över 12 respektive 18 månader under en treårsperiod.
	Du har inte företrädesrätt till ny anställning.
Fullföljdshänvisning	Vill du göra gällande vid domstol att uppsägningen är ogiltig ska du underrätta företaget om det inom två veckor efter det att du fått detta besked. (Om beskedet översänts till dig genom rekommenderat brev anses mottagandet ha skett senast tio dagar efter det att brevet lämnades till posten.) Har inom nämnda tid förhandling påkallats enligt MBL eller med stöd av kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom två veckor efter det att förhandlingarna avslutades. I annat fall ska talan väckas vid domstol inom fyra veckor efter det att du fått detta besked. Om du yrkar skadestånd med stöd av LAS, ska du underrätta företaget om det inom fyra månader från det att den skadegörande handlingen företogs. Har inom nämnda tid förhandling påkallats enligt MBL eller med stöd av kollektivavtal ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingarna avslutades. I annat fall ska talan väckas inom åtta månader från det att den skadegörande handlingen företogs. Har ovanstående inte iaktagits är din talan förlorad. Observera att för arbetare som 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 anges ovan. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Tiden kan dock aldrig bli längre än de tider som anges ovan. Har arbetstagaren försummat att lämna underrättelse inom en vecka är talan förlorad.

Ort

den

Besked om uppsägningen mottaget den

Företagets underskrift

Den anställdes underskrift⁷