

Besked om avbrytande av provanställning

Till _____ med personnr. _____.
Arbetsstagarens namn ÅÅMMDD-XXXX

Arbetsgivaren, _____ med organisationsnr. _____,
Företagsnamn

avser att avbryta din provanställning. Sista anställningsdag är den _____,

(datum tidigast två veckor från beskedet överlämnas dock senast sista dagen i provperioden).

Du – och i förekommande fall den fackliga organisation du tillhör – har rätt till överläggning med Företaget. Är du fackligt ansluten skickas ett varsel omgående till din fackliga organisation.

Företaget är medvetet om att detta besked ska lämnas senast 14 dagar innan anställningens upphörande. Det är därför ni får detta besked idag. Vill du göra gällande att detta är felaktigt måste du iaktta reglerna om ogiltighet, skadestånd och preskription, se information nedan.

Ort och datum

Undertecknad för arbetsgivaren

Företagsnamn

Namnförtydligande

Org.nr.

Jag har denna dag mottagit en likalydande handling.

Ort och datum

Arbetsstagarens underskrift

Namnförtydligande

Information

Om du anser att avbrytandet av provanställningen är felaktigt och/eller har skadeståndsanspråk riktade mot arbetsgivaren ska du iaktta följande enligt lagen om anställningsskydd (LAS).

40 § En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

41 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde.

Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

42 § Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

företagarna

Blanketten utformad av Företagarna år 2019
www.foretagarna.se