

Besked om uppsägning pga. arbetsbrist

Innan du som arbetsgivare kan säga upp någon pga. arbetsbrist krävs att du förhandlar enligt MBL. Detta gäller om medarbetaren är med i facket. Du måste MBL-förhandla innan du beslutar om förändringen.

Arbetsgivare	Arbetstagare
Företagsnamn:	Förnamn Efternamn:
Organisationsnummer:	Personnummer:
Adress:	Adress:
Kontaktperson:	Telefonnummer:
Telefonnummer kontaktperson:	Mailadress:
Mailadress kontaktperson:	

Besked om uppsägning pga. arbetsbrist

Härmed erhåller du besked om uppsägning pga. arbetsbrist.

Du sägs upp:

Din uppsägningstid är:

Din sista anställningsdag är:

Företrädesrätt till återanställning

☐ Du har varit särskilt visstidsanställd sammanlagt 9 månader under de tre senaste åren. Det betyder att du har kvalificerat dig till företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätt föreligger inte förrän du inom denna tid anmält anspråk till arbetsgivaren.

☐ Du har varit anställd sammanlagt 12 månader under de tre senaste åren. Det betyder att du har kvalificerat dig till företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätt föreligger inte förrän du inom denna tid anmält anspråk till arbetsgivaren.

☐ Du uppfyller inte lagens krav på arbetad tid, enligt ovan, och du har därmed inte kvalificerat dig till företrädesrätt till återanställning.

Underskrift - Arbetsgivaren

Överlämnat Datum:

Förnamn Efternamn (arbetsgivaren)

Namnförtydligande

Bekräftelse mottagande av underrättelse – arbetstagaren

Detta betyder inte att man har godtagit en uppsägning, det är endast en bekräftelse på att man tagit emot dokumentet.

Överlämnat Datum:

Förnamn Efternamn (arbetstagaren)

Namnförtydligande

OGILTIGTALAN

Vill du yrka ogiltigförklaring av uppsägningen ska du ge besked till arbetsgivaren senast två veckor efter det att du tog emot detta besked. (Om besked sänts med rekommenderat brev anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten.)

Har förhandling begärts inom underrättelsetiden enligt MBL eller enligt kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska du väcka talan inom två veckor efter det att underrättelsetiden gick ut. Om du inte följer det har du förlorat din talan.

SKADESTÅND M.M.

Vill du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk grundat på LAS ska du underrätta arbetsgivaren inom fyra månader från uppsägningen eller den tidpunkt då fordringen förföll till betalning. Har förhandling begärts inom underrättelsetiden enligt MBL eller enligt kollektivavtal ska talan väckas vid domstol inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska du väcka talan inom fyra månader efter det att underrättelsetiden gick ut. Om du inte följer det har du förlorat din talan.