

UPPSÄGNING

på grund av

PERSONLIGA SKÄL

För att säga upp en anställd ska arbetsgivaren ha saklig grund. Vissa händelser som är hänförliga till arbetstagaren personligen, exempelvis upprepad olovlig frånvaro, upprepad misskötsamhet och liknande kan utgöra saklig grund. Vid uppsägning avslutas anställningen med en uppsägningstid.

Innan besked om uppsägning får överlämnas skall den anställda två veckor innan underrättas om den tilltänkta åtgärden. Är den anställda fackligt ansluten ska även organisationen varslas. Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal föreligger ofta även skyldighet att underrätta den kollektivavtalsbärande organisationen. Påkallas överläggning inom underrättelsetiden, får besked om uppsägning inte överlämnas innan överläggningen är avslutad. Med »bunden av kollektivavtal« menas inte att bolaget endast tillämpar ett kollektivavtal. I de fallen gäller lagens regler.

Kontakta en jurist om du är osäker på vad som gäller och hur du ska gå tillväga.

■ Arbetsgivaren

NAMN/FIRMA: _____

ADRESS: _____

POSTNUMMER: _____

ORT: _____

■ Arbetstagaren

NAMN: _____

PERSONNUMMER: _____

ADRESS: _____

POSTNUMMER: _____

ORT: _____

■ Uppsägning

Du sägs härmed upp från din anställning på grund av personliga skäl.

DIN ANSTÄLLNING UPPHÖR FRÅN OCH MED: _____

Om inget annat anges och uppsägningen har skickats med rekommenderat brev anses anställningen ha upphört 10 dagar efter att brevet lämnades på Posten.

Du har inte företrädesrätt till ny anställning.

Om du önskar muntlig eller skriftlig motivering för uppsägningen måste Du lämna besked om detta.

■ Besvärshänvisning

Om du vill ogiltigförklara uppsägningen ska du anmäla det till arbetsgivaren inom två veckor efter att du mottagit uppsägningen. Talan i domstol måste du väcka inom ytterligare två veckor.

Om MBL-förhandling skett ska talan i domstol vara väckt inom två veckor efter avslutad MBL-förhandling.

Vill du kräva skadestånd ska du meddela arbetsgivaren senast fyra månader efter att du mottagit beskedet. Talan i domstol måste du väcka inom ytterligare fyra månader.

Om MBL-förhandling skett ska talan i domstol ska vara väckt inom fyra månader efter avslutad MBL-förhandling.

Om ovan angivna bestämmelser inte iakttagits förlorar du din möjlighet att föra talan om ogiltighet och skadestånd.

Underskrift

ORT OCH DATUM

OVANSTÅENDE BESKED OM UPPSÄGNING
MOTTAGET ORT OCH DATUM

ARBETSGIVARENS UNDERSKRIFT

ARBETSTAGARENS UNDERSKRIFT