

Besked om anställnings upphörande eller permittering

(Byggavtalets samt Väg- och banavtalets områden)

Företag

Orgnummer:

Personuppgifter

Personnummer (ååmmdd-xxxx)	Efternamn	Förnamn
----------------------------	-----------	---------

Primärförhandling

Samråd

<input type="checkbox"/> MB-förhandling har skett	<input type="checkbox"/> Samråd har skett
---	---

Uppsägning på grund av arbetsbrist

<input type="checkbox"/> Uppsägning på grund av arbetsbrist (gäller endast vid tillsvidareanställning)
<input type="checkbox"/> Anställningen upphör efter arbetstidens slut

Besked om att tidsbegränsad anställning upphör på grund av

<input type="checkbox"/> att arbetet är slutfört	Efter slutförande av (här anges återstående arbete)
<input type="checkbox"/> minskning av arbetsstyrka	eller
<input type="checkbox"/> provanställningens upphörande	efter arbetstidens slut

Permittering

<input type="checkbox"/> Fr o m	Ange datum (ååmmdd)	<input type="checkbox"/> t o m	Ange datum (ååmmdd)	Orsak till permittering
<input type="checkbox"/> Fr o m	Ange datum (ååmmdd)	tills vidare		

Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagaren har	Ange datum (ååmmdd)	Ange datum (ååmmdd)
sagt upp sin anställning per		

Uppsägning på grund av personliga skäl/Avskedande

<input type="checkbox"/> Underrättelse	Ange datum (ååmmdd)	<input type="checkbox"/> Uppsägning på grund av personliga skäl
<input type="checkbox"/> Varsel till lokalorg.	Ange datum (ååmmdd)	<input type="checkbox"/> Avskedande
Anställningen upphör		Ange datum (ååmmdd)

Företrädesrätt

<input type="checkbox"/> Med beaktande av reglerna i §§ 23-25. Avtal om anställningsskydd kan du intill 9 månader förlutit från det anställningen upphört göra gällande företrädesrätt till ny anställning. Företrädesrätt föreligger ej förrän du inom nämnda tid anmält anspråk härom till handläggaren på företaget. Handläggare är:
<input type="checkbox"/> Du har ej företrädesrätt till ny anställning. (Ifylles alltid utom i de fall företrädesrätt föreligger enligt ovan).

Kompletterande uppgifter (se anvisningar)

--

Detta besked har

<input type="checkbox"/> Överlämnats till arbetstagaren personligen	Ange datum (ååmmdd)	<input type="checkbox"/> Översänts per rekommenderat brev	Ange datum (ååmmdd)
Ort och datum		Ort och datum	
Arbetstagarens underskrift		Företag och underskrift	

Anvisningar och kommentarer finns på sid 3.

Beträffande ogiltighetstalan och skadestånd m.m., se sid 2. OBS! Sid 2 ska alltid bifogas, om möjligt på baksidan av sid 1.

OGILTIGTALAN

Vill du yrka ogiltigförklaring av uppsägningen eller avskedandet, skall du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast 2 veckor efter mottagandet av detta besked. (Om beskedet översänts till dig per rekommenderat brev, anses mottagandet ha skett senast 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten). Har inom nämnda underrättelsetid förhandling påkallats enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet, eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol inom 4 veckor efter mottagandet av detta besked. Har ovanstående ej iakttagits, har du förlorat rätten att föra talan.

SKADESTÅND M.M.

Vill du kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk, skall du lämna underrättelse till arbetsgivaren senast inom 4 månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs, eller fordringen förföll till betalning. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet, eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas vid domstol inom 4 månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas vid domstol inom 4 månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits, har du förlorat rätten att föra talan.

VID UPPSÄGNING PGA. ARBETSBRIST

Om du har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist och omfattas av en ansökan om omställningsstöd (TSL) är tiden för att underrätta arbetsgivaren om en ogiltighetsförklaring av en uppsägning eller krav på skadestånd m.m. 1 vecka i stället för tiderna som angetts ovan under rubrikerna ogiltighet och skadestånd m.m. Underrättelsetiden räknas från datumet då ansökan kom in till TSL. Tiden kan dock aldrig bli längre än de som sagts ovan. Har du inte lämnat underrättelse inom en vecka har du förlorat rätten att föra talan.

YRKANDE ATT TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING SKALL GÄLLA TILLS VIDARE

Vill du göra gällande att den tidsbegränsade anställning, varom besked nu lämnats, har tidsbegränsats i strid mot § 3 st 1 i avtalet om anställningsskydd och avser du att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall du underrätta arbetsgivaren om detta senast 1 månad efter anställningstidens utgång. Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet, eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 2 veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut. Har ovanstående ej iakttagits har du förlorat rätten att föra talan.

OBS! Det är mycket viktigt att denna sida bifogas föregående.

Anvisningar

PRIMÄRFÖRHANDLING

Primär förhandling enligt MBL skall bli som följer i följande fall:

- **Arbetsbrist** som leder till att tillsvidareanställd personal sägs upp. Arbetsgivaren måste innan uppsägning sker först undersöka om det finns möjlighet till omplacering av arbetstagaren. Omplacering avser annat ledigt arbete som arbetstagaren har kvalifikationer för. Angående omplacering m.m., se AA § 9. Även turordningsfrågor tas upp i detta sammanhang. Vill arbetsgivaren göra avvikelser från eljest gällande turordning kräver detta en överenskommelse.
- **Permittering/återintagning efter permittering** (AA § 27). Vid permittering på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett drifts-avbrott har den primära förhandlingsskyldigheten ersatts av skyldighet att informera arbetstagaren och MB-grupp/kontaktombud.

Primärförhandling behöver inte äga rum inför permittering, som beror på att arbetet är säsongsbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

- Då arbetsgivaren avser att anställa en arbetstagar när någon annan har **företrädesrätt till återanställning** eller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

Förhandling äger rum med berörd MB-grupp, i förekommande fall kontaktombud. Om MB-grupp/kontaktombud saknas sker förhandlingen i stället med Byggnads resp SEKO:s lokala organisationer.

Även sådan organisation som inte har kollektivavtal, t ex SAC, har primärförhandlingsrätt, dock endast när ett beslut särskilt rör arbets- eller anställningsförhållanden för medlem eller medlemmar i denna organisation.

Anm. Angående arbetsgivarens informationsskyldighet inför permittering på grund av otjänlig väderlek och annat oförutsett driftsavbrott, se kollektivavtalen.

SAMRÅD

Enligt Avtal om anställningsskydd (AA § 28) skall samråd äga rum innan arbetsgivaren lämnar tidsbegränsat anställd besked vid minskning av arbetsstyrkan.

Samrådet skall ske med MB-gruppen/ledamot i MB-gruppen eller kontaktombud på arbetsplatsen. Saknas sådan sker samrådet med facklig företrädare.

Provanställnings upphörande: Om provanställningen skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall samråd äga rum innan besked lämnas om anställningens upphörande, se AA § 5 a och 27 b2. Berörd arbetstagar skall kallas till samrådet. Besked skall lämnas senast två veckor i förväg.

UPPSÄGNING/AVSKEDANDE

- **Uppsägning** innebär att anställningen upphör, efter, iakttagande av uppsägningstid, antingen på grund av arbetsbrist eller på grund av personliga skäl.
- **Avskedande** innebär att anställningen upphör utan iakttagande av uppsägningstid. Avskedandet kan endast ifrågakomma vid mycket grova förseelser från arbetstagarens sida.
- Tag alltid kontakt med den personalansvarige i företaget eller byggtreprenörerna före ett avskedande eller uppsägning på grund av personliga skäl.

Uppsägning på grund av arbetsbrist

- Uppsägning på grund av arbetsbrist förekommer endast vid tillsvidareanställning ("fast anställning").

Uppsägning på grund av personliga skäl/avskedande

- Uppsägning på grund av personliga skäl eller avskedande kan förekomma vid samtliga anställningsformer.
- **Vid uppsägning av personliga skäl/avskedande** skall arbetstagaren underrättas om detta minst två respektive en vecka i förväg. Samtidigt med underrättelsen skall den lokala fackliga organisationen som arbetstagaren tillhör varslas. Arbetstagaren och den fackliga organisationen kan inom en vecka begära överläggning. Har överläggning begärts är arbetsgivaren uppskovsskyldig med beslutet. I annat fall kan uppsägningen/avskedandet ske två respektive en vecka från det att underrättelse/varsel lämnades.

Vid uppsägning/avskedande gäller

- Att uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då arbetstagaren får del av det skriftliga beskedet om uppsägningen.
- Att avskedandet sker när arbetstagaren får del av det skriftliga beskedet.
- Om arbetstagaren inte kan anträffas skall beskedet sändas till honom i rekommenderat brev. I sådant fall börjar uppsägningstiden att löpa – resp har avskedandet skett – 10 dagar efter det att beskedet inlämnats på posten.
- Sker uppsägningen/avskedandet under semestern, börjar uppsägningstiden att löpa – anses avskedandet har skett – tidigast dagen efter den dag då semestern upphörde.
- Semesterledighet får enligt Semesterlagen inte utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.
- Uppsägningstidens längd framgår av AA § 13.

Uppsägning från arbetstagarens sida

- För arbetstagar gäller en månads uppsägningstid.

BESKED OM TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING UPPHÖRANDE

Besked skall lämnas **minst en månad** (gäller ej provanställning)

- Innan avtalat arbete är slutfört, eller
- Före minskningen av arbetsstyrkan (ange genom kryssmarkering till lämpligt alternativ.)
- Observera: skyldigheten att lämna besked på Väg- och Banavtalets område enligt AA § 6 protokollsanteckning 2 och 3.

Ange därefter något av följande alternativ

- "Efter slutförande av", dvs återstående arbete, som skall slutföras, eller
- Exakt tidsangivelse, som dock endast bör användas då man är helt säker på att anställningen skall upphöra den dagen.
- Exakt tidsangivelse kan ju också anges om tiden fastställs redan i anställningsavtalet.

Observera de tidsgränser som gäller för vissa anställningsformer.

FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Arbetstagar som sagts upp på grund av arbetsbrist eller ej erbjudits ny tidsbegränsad anställning har i vissa fall enl AA § 23 företrädesrätt till återanställning. Denna rätt föreligger om arbetstagaren varit anställd minst 12 månader under de senaste 3 åren eller, för säsongsanställd, om man varit anställd två säsonger i följd, varje säsong minst 4 månader. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt uppsägningen skedde eller besked enligt AA § 6 lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess 9 månader förflutit från det anställningen upphörde. Företrädesrätten gäller inom det turordningsområde och den turordningsenhet där arbetstagaren tidigare var sysselsatt.

Av beskedet skall framgå om arbetstagaren har företrädesrätt eller ej.

KOMPLETTERANDE UPPGIFTER

Tidigare anställning.

- Arbetstagaren åberopar tidigare anställningstid i företaget och/eller koncernen. Ange i sådant fall, efter kontroll med den personalansvarige i företaget, antal månader, som vederbörande åberopar.

Företrädesrätt.

- Om arbetstagaren anmäler anspråk på företrädesrätt bör detta antecknas. Angående företrädesrätt, se AA § 23-25.

Uppsägning på grund av personliga skäl/avskedande.

- Ange de omständigheter, som åberopas vid uppsägning på grund av personliga skäl eller avskedande om arbetstagaren så begär.

UNDERSKRIFTER

Om beskedet överlämnas till arbetstagaren **personligen** skall denne med sin namnunderskrift bekräfta mottagandet. Namnunderskriften innebär inte att arbetstagaren godkänt uppsägningen eller avskedandet.

- Om arbetstagaren vägrar bekräfta mottagandet skall beskedet ändå överlämnas. Det är då av vikt att överlämnandet sker i vittnes närvaro.

Om beskedet ej kan överlämnas till arbetstagaren personligen, skall detta sändas per post i rekommenderat brev.

På baksidan av, alt. Bilagt, detta besked finns angivet vad arbetstagaren skall iakttaga om han/hon vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig m.m. Dessa anvisningar ska bifogas beskedet.