

# UPPSÄGNING

på grund av

# ARBETSBRIST

För att säga upp en anställd ska arbetsgivaren ha saklig grund. Arbetsbrist utgör saklig grund. Vid uppsägning avslutas anställningen med en uppsägningstid.

Innan arbetsgivaren får säga upp på grund av arbetsbrist föreligger förhandlingskyldighet. Är arbetsgivaren bunden av ett kollektivavtal skall arbetsbristen normalt endast förhandlas med den kollektivavtalsbärande organisationen. Är arbetsgivaren inte bunden av något kollektivavtal, ska förhandling ske med de fackliga organisationer som de anställda som berörs av arbetsbristen tillhör.

Vid arbetsbrist ska en turordningslista upprättas. Är arbetsgivaren bunden av ett kollektivavtal, föreligger i de flesta fall möjlighet att göra avsteg från turordningslistan.

Vid företag med högst tio anställda, får arbetsgivaren från turordningslistan undanta två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal kan andra än lagens regler för förhandling, företrädesrätt och uppsägningstid finnas. 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.**

## Besked om uppsägning på grund av arbetsbrist

sid 1/2

### ■ Arbetsgivaren

NAMN/FIRMA: \_\_\_\_\_

ADRESS: \_\_\_\_\_

POSTNUMMER: \_\_\_\_\_

ORT: \_\_\_\_\_

### ■ Arbetstagaren

NAMN: \_\_\_\_\_

PERSONNUMMER: \_\_\_\_\_

ADRESS: \_\_\_\_\_

POSTNUMMER: \_\_\_\_\_

ORT: \_\_\_\_\_

### ■ Uppsägning

Du sägs härmed upp från din anställning på grund av arbetsbrist.

UPPSÄGNINGSTIDEN ÄR ANTAL MÅNADER: \_\_\_\_\_

(uppsägningstid regleras antingen i 11 § LAS eller i kollektivavtal) räknat från den dag då beskedet mottagits.

SISTA ANSTÄLLNINGSDAGEN ÄR    DAG:            MÅNAD:            ÅR: \_\_\_\_\_

#### FÖRETRÄDESRÄTT

Enligt reglerna i LAS har du har företrädesrätt till ny anställning under uppsägningstiden och nio månader därefter räknat från sista anställningsdag, angiven ovan.

För att få rätt till företräde måste du göra en anmälan till arbetsgivaren om att du vill utnyttja denna rätt. Företrädesrätten gäller det avtalsområde och den driftsenhet där du arbetat förutsatt att du har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet.

#### EJ FÖRETRÄDESRÄTT

Du har inte företrädesrätt till ny anställning (eftersom du inte uppfyller kvalifikationskraven i LAS).

■ 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