

BLANKETT FÖR ANMÄLAN OM UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Arbetsgivare		FO-nummer
Adress	Postnummer och postanstalt	Telefon

Arbetstagare		Födelseid
Adress	Postnummer och postanstalt	Telefon

Anställningsförhållande inleddes _____ Uppsägningstid som tillämpas _____

HÖRANDE (välj fält A, B eller C enligt behov)

A Arbetsgivaren fyller i då anställningsförhållandet avslutas under prøvotiden eller om ursaken till uppsägningen är arbetstagarens person

Arbetstagaren har _____ hörts/getts tillfälle att bli hörd på grund av att

- anställningen sägs upp under prøvotid
- uppsägningen beror på arbetstagarens person anställningsförhållandet hävs på grund av arbetstagarens person

Orsak till att anställningsförhållandet med arbetstagaren sägs upp eller hävs:

B Arbetsgivaren fyller i när anställningsförhållandet sägs upp på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

Arbetstagaren har informeras om uppsägningsgrunden _____

- uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, ange orsaken här:

- uppsägning på grund av att arbetsgivaren _____ har avlidit uppsägning på grund av arbetsgivarens konkurs _____

C Arbetstagaren fyller i när han eller hon säger upp arbetsavtalet på grund av arbetsgivaren

Arbetsgivaren har _____ hörts om orsaken till att arbetsavtalet sägs upp. Orsaken är:

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDET AVSLUTAS

Vårt inbördes anställningsförhållande sägs upp/hävs på de grunder som anges för att avslutas _____

Datum _____ Underskrift _____

DELGIVNING Den här uppsägningen har delgetts i dag

Datum _____ Mottagarens underskrift _____

Vi bekräftar den ovan nämnda delgivningen

Datum _____

UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE (Arbetsavtalslagen 55/2001)

ARBETSAVTAL SOM GÄLLER TILLSVIDARE

- * avslutas genom uppsägning som delges den andra avtalsparten
- * arbetsgivaren kan säga upp ett arbetsavtal endast på sakliga och vägande grunder, hit hör t.ex. inte arbetstagarens sjukdom, graviditet eller deltagande i arbetskonflikter
- * om arbetstagaren har försummat sina skyldigheter ska arbetsgivaren i regel ge honom eller henne en möjlighet att rätta till sitt förfarande genom att ge en varning
- * arbetsgivaren ska vanligtvis också utreda om uppsägningen kan undvikas genom omplacering
- * om det i branschens kollektivavtal inte har kommits överens om en annan uppsägningstid och parterna i arbetsavtalet inte har ingått överenskommelse om uppsägningstiden bestäms den utgående från arbetstidslagen så här:

ARBETSGIVAREN UPPSÄGNING

anställningens längd	uppsägningstid
0-1 år	14 dagar
1-4 år	1 månad
4-8 år	2 månader
8-12 år	4 månader
mer än 12 år	6 månader

ARBETSTAGARENS UPPSÄGNING

anställningens längd	uppsägning
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

ARBETSAVTAL PÅ VISS TID

- * upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt

HÄVNING AV ARBETSAVTAL

- * avtalsparterna kan häva ett arbetsavtal endast av synnerligen vägande skäl
- * hävningsrätten förfaller om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det att arbetsavtalsparten fick kännedom om hävningsgrunden
- * vid hävning upphör arbetsavtalet omedelbart att gälla utan uppsägningstid

RÄTT ATT ANSE ARBETSAVTALET HÄVT

- * se bestämmelserna i 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen

OBSERVERA

- * innan anställningsförhållandet avslutas ska arbetstagaren ges tillfälle att höras om grunderna för uppsägningen (det gäller också för uppsägning under prövotiden)
- * ett särskilt uppsägningsskydd åtnjuter gravida och familjelediga arbetstagare liksom också förtroendemän, förtroendeombud, och arbetarskyddsfullmäktige.
- * vid arbetsgivarens konkurs, saneringsförfarande och överlåtelse av rörelse gäller exceptionella uppsägningbestämmelser
- * för uppsägningen av värnpliktiga gäller exceptionella bestämmelser