



## **Uppsägning/avsked på grund av personliga skäl.**

### Varsel om uppsägning/avsked:

Avdelningen har fått ett varsel om att arbetsgivaren överväger att säga upp en medlem av personliga skäl/avskeda en medlem. Arbetsgivaren är skyldig att minst två veckor i förväg underrätta arbetstägaren och arbetstägarens fackliga organisation om en tilltänkt uppsägning. Tänker arbetsgivaren avskeda en arbetstägare måste han underrätta senast en vecka i förväg.

Begär överläggning inom en vecka från det att avdelningen mottagit varsel om uppsägning. Om överläggning har begärts får arbetsgivaren inte säga upp/avskeda förrän överläggningen är avslutad.

## **En medlem har blivit uppsagd av personliga skäl/avskedad.**

Medlemmen vill ha anställningen kvar/återfå sin anställning:

*De frister som anges nedan gäller under förutsättning att medlemmen har fått ett besked enligt 8 § 2 st LAS eller 19 § 2 st LAS om hur han ska gå tillväga om han vill göra gällande att uppsägningen/avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd. Om medlemmen inte fått något sådant besked är fristen för att påkalla förhandling en månad från den dag anställningen upphörde.*

Förhandlingsframställan ska ställas till arbetsgivaren senast inom två veckor från det att medlemmen fått uppsägnings eller avskedsbeskedet i sin hand.

**OBS! förväxla inte varsel med uppsägningsbesked, ogiltigförklara inte på varslet.**

Av förhandlingsframställan ska framgå att avdelningen yrkar ogiltigförklaring av uppsägningen/avskedandet samt yrkar allmänt skadestånd för brott mot LAS.

Se till att ni får bevis på att arbetsgivaren mottagit förhandlingsframställan, justerat mottagande av framställan.

Ordet ogiltigförklaring av uppsägningen är absolut nödvändigt, det duger inte att skriva att avdelningen motsätter sig uppsägningen eller liknande.

Begär skriftligt besked från arbetsgivaren vilka omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet.

Vid förhandlingen: Upprätta ett förhandlingsprotokoll där det klart framgår vad tvisten gäller, vad som yrkas, vad arbetsgivaren åberopar som grund för uppsägningen eller avskedandet samt när förhandlingen avslutades.

Efter genomförd förhandling skickas ärendet omgående vidare till förbundet.

Avvakta inte att protokollet från den lokala tvisteförhandlingen justerats av båda parter. Ett justerat protokoll ska översändas till förbundet i efterhand, om det inte finns tillgängligt omedelbart.

Mallar för förhandlingsframställan samt tvisteförhandlingsprotokoll finns i rättsdatabasen Zeteo.

**Ta alltid kontakt med förbundet för rådgivning när medlem blivit uppsagd eller avskedad.**