

# Besked om att tidsbegränsad anställning upphör

Till \_\_\_\_\_ med personnr. \_\_\_\_\_  
Arbetsstagarens namn ÅÅMMDD-XXXX

\_\_\_\_\_ kommer inte förlänga din tidsbegränsade anställning.  
Företagsnamnet

Du **har**  företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten kräver anmälan till företaget. Säsongsanställd företrädesrätt börjar gälla en månad före ny säsongsbörjan.

Du **har inte**  företrädesrätt till återanställning.

Din tidsbegränsade anställning upphör den \_\_\_\_\_.  
År-Månad-Datum

Detta besked är lämnat i enlighet med 15 § lagen om anställningsskydd. Företaget är medvetet om att detta besked ska lämnas en månad innan anställningens upphörande. Det är därför du får detta besked idag.

Du ska, om inte annat överenskommit, senast sista anställningsdagen återlämna all egendom som tillhör företaget och själv avlägsna all egendom som är din egen från företagets lokaler. Företaget tar inte ansvar för kvarlämnad egendom.

I lagen om anställningsskydd finns regler om vad du måste göra om du vill föra talan om att anställningsavtalet ska förklaras vara felaktigt och därför förklaras vara gällande tillsvidare. Där finns också regler om hur ett skadeståndsanspråk ska framställas. Se lagtexten nedan.

Ort och datum

Undertecknad för arbetsgivare

Företagsnamn

Namnförtydligande

Org.nr.

Jag har denna dag mottagit en likalydande handling.

Ort och datum

Arbetsstagarens underskrift

Namnförtydligande

## Information

**36 §** Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren. Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

**40 §** En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att

förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

**41 §** Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

**42 §** Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

företagarna