

VI FÖRETAGARE

Avslutande av vikariat

Besked om att tidsbegränsad anställning upphör

Viktigt före användning

Ett vikariat upphör normalt på avtalad slutdag utan uppsägning. I vissa fall ska arbetsgivaren ändå lämna skriftligt besked minst en månad i förväg och samtidigt varsla lokal facklig organisation. Kontrollera anställningstid, avtal och kollektivavtal.

1. Arbetsgivare

Företagsnamn: [företagsnamn]

Organisationsnummer: [xxxxxx-xxxx]

Adress: [adress]

2. Arbetstagare

Namn: [för- och efternamn]

Personnummer: [ååååmmdd-xxxx]

Befattning: [befattning]

3. Besked om att vikariatet upphör

Ditt vikariat, som började den [datum] och avser [vem/vilken ledig befattning som vikarieras], upphör enligt anställningsavtalet den [datum].

Anställningen kommer inte att fortsätta efter denna dag.

Detta besked lämnas den [datum].

4. Företrädesrätt och anmälan

[Välj och anpassa:] Du har / har inte företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd.

Om företrädesrätt finns behöver du anmäla anspråk till arbetsgivaren. Anmälan kan skickas till [kontaktperson och kontaktuppgifter].

Företrädesrätten gäller under den tid och på de villkor som följer av lag och eventuellt kollektivavtal.

5. Facklig information

Lokal arbetstagarorganisation [namn] har varslats den [datum] / Varsel är inte aktuellt eftersom [skäl].

6. Slutlön och intyg

Slutlön och semesterersättning betalas den [datum].

Arbetsgivarintyg och tjänstgöringsintyg [lämnas bifogat / kan beställas från kontaktperson].

7. Kvittens och underskrift

Ort och datum: [ort, datum]

Arbetsgivarens företrädare: _____

Mottaget av arbetstagaren: _____

Kvittensen bekräftar endast mottagandet.

Kontrollista före överlämnande

- Kontrollera avtalad slutdag och eventuell uppsägningsklausul.
- Räkna samman relevanta anställningstider.
- Bedöm om skriftligt besked krävs och lämna det i rätt tid.
- Bedöm företrädesrätt och formulera beskedet korrekt.
- Varsla lokal facklig organisation samtidigt när det krävs.

Allmän friskrivning

Mallen är ett allmänt underlag och ersätter inte juridisk rådgivning. Arbetsrättsliga regler, kollektivavtal och omständigheterna i det enskilda fallet kan kräva andra formuleringar eller åtgärder. Låt en arbetsrättsjurist eller arbetsgivarorganisation granska handlingen innan den används.

Version: 19 september 2026