

Arbetsgivarens namn:		Datum:	
Studerandens namn:		Reg.Nr:	

1 Ändringar av kontaktuppgifter

	Studerandens		Arbetsgivarens
Nya kontaktuppgifter:			

2 Byte av ansvarig utbildare

Utbildarens namn:	
Utbildarens utbildning:	
Utbildarens arbetserfarenhet:	
Utbildarens e-postadress / tfn:	

3 Framställning om ändring av det personliga studieprogrammet

Motivering: omstående		skild bilaga	
-----------------------	--	--------------	--

4 Ändring av lärotiden

Lärotiden i det ursprungliga läroavtalet	/ 20	-	/ 20
Vi föreslår att lärotiden förkortas	förlängs		
Nytt avslutningsdatum	/ 20		
Motivering på omstående sida		skild bilaga	

5 Ett avbrott av läroavtalet

Vi föreslår att läroavtalet avbryts under tiden	/ 20	-	/ 20
Nytt avslutningsdatum:	/ 20		
Motivering moderskapsledighet		värnplikt	annan vilken
Tilläggsutredning: på andra sidan		skild bilaga	

6 Hävning av läroavtalet

Under provotiden		Enhälligt		8 kap. 1 och 3§ arbetsavtalslagen (se på andra sidan)	
På andra grunder					
Datum för hävningen:	/ 20	Motivering på omstående sida		skild bilaga	
Arbetsförhållandet fortsätter	i samma företag		i annat företag		fortsätter inte

7 Annat ändringsförslag

Motivering på omstående sida		skild bilaga	
------------------------------	--	--------------	--

8 Underskrifter

Arbetsgivare	Studeranden

Framställning / utredning / motivering:

9 Beslut

Framställningen godkänd:	<input type="checkbox"/>	Förkastad:	<input type="checkbox"/>	Beslut §	<input type="checkbox"/>
Datum:	/ 20				
Utbildningsanordaren					

Arbetsavtalslagen 55/2001

8 kap. Hävning av arbetsavtal

1 § Hävningsgrund

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iakttas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

2 § När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 mom. föreligger.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde.

3 § Rätt att anse arbetsavtalet hävt

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron.

Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren anmäla giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.