

Erbjudande om omplacering - personliga förhållanden

Utskriftsdatum:

.....

Handläggare

Förnamn

Telefon (även riktnummer)

Efternamn

E-postadress

Den anställda

Förnamn

Postnummer

Efternamn

Postort

Personnummer

Telefon (även riktnummer)

Utdelningsadress

E-postadress

Vi har konstaterat att vi inte kan ha dig kvar på den nuvarande tjänsten på grund av förhållanden som hänför sig till dig personligen.

Efter den utredning som vi genomfört och med hänvisning till den kontakt som vi haft muntligen med dig får vi härmed bekräfta att vi erbjuder dig en omplacering enligt nedanstående.

Enhet

Namn på enhet

Enhetschef

Förnamn

Efternamn

Lön, befattning och anställningsvillkor

Lön, kronor/månad

Befattning

Övriga anställningsvillkor berörs inte.

Vi behöver ditt skriftliga svar på detta omplaceringserbjudande senast den, datum

Om du tackar nej kommer vi att säga upp din anställning.

Underskrift

Datum och arbetsgivarens underskrift

Namnförtydligande

Kommentar/anvisningar

7 § 2 st lagen om anställningsskydd, LAS

Det finns i LAS ingen föreskrift som innebär en skyldighet för arbetsgivaren att lämna ett omplaceringserbjudande skriftligen. Det har å andra sidan visat sig i verkligheten att oklarheter uppstått i efterhand om arbetsgivaren verkligen har lämnat ett klart och tydligt omplaceringserbjudande. Det kan ha diskuterats muntligen och i efterhand har det inneburit svårigheter för arbetsgivaren att styrka att ett erbjudande verkligen lämnats. Arbetsgivaren bör i princip alltid lämna erbjudande till en arbetstagare även om arbetstagaren av sagt sig ett sådant för att inte riskera att senare ord kommer att stå mot ord. Brist på bevis om detta har i Arbetsdomstolens tillämpning lett till skadestånd eller ogiltigförklaring av uppsägning i några fall.

Ett omplaceringserbjudande då uppsägning på grund av personliga förhållanden övervägs kan arbetsgivaren om det i övrigt är lämpligt i det enskilda fallet överlämna (positivt eller negativt) besked samtidigt med underrättelsen och varslat. Om ett positivt erbjudande lämnas och arbetsgivaren får ett jakande svar på det från arbetstagaren är det ju sedan bara att återta både varsel och underrättelse.

Hantering av personuppgifter:

Kommunen blir personuppgiftsansvarig för personuppgifterna först när den ifyllda blanketten tagits emot av kommunen. Uppgifterna kommer att behandlas enligt dataskyddsförordningen.

För mer information om hur personuppgifterna behandlas i ditt ärende hänvisas till kommunens hemsida.