

Anvisningar till OMPLACERINGSERBJUDANDE PÅ GRUND AV OMORGANISATION

Allmänt

Omplaceringserbjudandet ska överlämnas personligen eller, om den anställde inte kan anträffas, skickas i rekommenderat brev till den anställdes senast kända adress.

Enligt 7 § anställningsskyddslagen föreligger inte sakliga skäl för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder den anställde annat arbete hos sig. I omplaceringsskyldigheten ligger att arbetsgivaren ska göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och anstränga sig för att ta till vara de möjligheter som finns att ordna en omplacering.

Om arbetsgivaren låter bli att göra en omplaceringsutredning eller om det är oklart om omplacering har kunnat ske, anser Arbetsdomstolen att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord. Det saknas då sakliga skäl för uppsägningen och den kan ogiltigförklaras, vilket kan bli ekonomiskt kännbart för arbetsgivaren. Det kan leda till att den anställde har rätt till anställning vid bolaget samt att arbetsgivaren blir skyldig att utge skadestånd.

Omplacering kan också bli aktuellt inom ramen för turordningsreglerna om företrädesrätt till fortsatt anställning i 22 § anställningsskyddslagen.

En anställd som blir omplacerad på grund av att arbetsgivaren är skyldig att genomföra en omplacering har att acceptera de anställningsvillkor som är förenade med det nya arbetet. Reglerna skyddar inte en anställds befattning eller position utan skyddar endast anställningen som sådan. Anställningsskyddslagens regler ger dock skydd mot oskäligen omplaceringserbjudanden. Vad som är skäligt måste bedömas efter förutsättningarna i det enskilda fallet.

Om den anställde tackar nej till ett skäligt erbjudande om fortsatt anställning är omplaceringsskyldigheten uppfylld. Arbetsgivaren är då inte skyldig att lämna några ytterligare erbjudanden utan den anställde kan sägas upp och uppsägningen har sakliga skäl. Den anställde kan då inte heller åberopa turordningsreglerna för att kräva skadestånd på grund av ett eventuellt turordningsbrott.

En förutsättning är att den anställde varit klar över vilken effekt det får att han eller hon tackar nej till det erbjudna arbetet. Eventuella omplaceringserbjudanden ska vara tydliga, individualiserade, konkreta och göra klart för den anställde att denne kommer att sägas upp om den inte godtar omplaceringserbjudandet.

Mer information om vad omplaceringsskyldigheten och turordningsreglerna innebär hittar ni i på TEKO:s hemsida, www.teko.se.

Anvisningar

1. Här anges både eventuella nya förmåner som arbetsgivaren kommer tillhandahålla inom ramen för den nya tjänsten samt väsentliga förmåner som förändras eller tas bort i och med omplaceringen. Var noga med att klargöra om förmånen tillkommer eller om den upphör. Exempel på förmåner som detta kan avse är tjänstebil, individuella försäkringar såsom privat pensions- eller sjukvårdsförsäkring, prenumerationer, tjänstebostad eller kollektivavtalstillhörighet och därmed ändrade kollektivavtalade förmåner.
2. Notera att om den anställde ska vara övertidsavlöst efter omplaceringen, och därigenom kompenseras med extra semesterdagar, bör det lägre antalet semesterdagar anges i omplaceringserbjudandet. Separat överenskommelse om övertidsavlösen får träffas med den anställde, se TEKO:s särskilda blankett härom. Om en sådan separat överenskommelse redan gäller innan omplaceringen kan det förtydligas i omplaceringserbjudandet att överenskommelsen om övertidsavlösen även gäller efter omplaceringen.

Kontakta din regionala rådgivare eller TEKO:s jour för rådgivning i specifika frågor, telefon 08-782 08 80.

Omplaceringserbjudande på grund av omorganisation

Bolag

Namn

Org.nr.

Adress

Den anställda

Namn

Personnr (XXXX-XX-XX-XXXX)

Adress

Anställningsnr

Du erbjuds nedanstående omplacering till följd av omorganisation i bolaget.
För arbetsbeskrivning, se bilaga.

Befattning och avdelning

Placeringsort

Tillträdesdag

Chef

Anställningsvillkor

Lön och andra förmåner

Månadslön

kr

Timlön

kr

Eventuella rörliga delar

Eventuella andra ändrade löneförmåner¹

Hur ofta och på vilket sätt lön betalas ut

Sysselsättningsgrad

Heltid

Deltid

%

Antal betalda semesterdagar per år vid fullt intjänande²

Arbetstidens längd per arbetsdag eller arbetsvecka

Övrigt

Övriga anställningsvillkor är oförändrade och gäller enligt bolagets policy och kollektivavtal.

Besked

Vi vill ha ditt besked huruvida du accepterar erbjuden omplacering snarast, dock senast den

Om du inte accepterar omplaceringen inom den angivna tidsfristen kommer du att sägas upp på grund av övertalighet.

Jag tackar JA till erbjudandet.

Jag tackar NEJ till erbjudandet.

Information enligt dataskyddsförordningen

Dina personuppgifter hanteras enligt den vid bolaget vid varje tidpunkt gällande personuppgiftspolicyn.

Detta dokument har upprättats i två (2) likalydande exemplar varav parterna har tagit var sitt.

Datum

Ort

Arbetsgivarens underskrift

Den anställdes underskrift