

Omplaceringsutredning

Arbetsgivare

Verksamhet	Enhet	Organisationsnummer
Kontaktperson	Telefonnummer	E-postadress

Arbetstagare

För- och efternamn	Personnummer	
Postadress	Postnummer	Postort
Nuvarande befattning	Avdelning/Enhet	Anställd sedan

Uppgifter om arbetstagaren

Utbildningsbakgrund
Yrkeserfarenhet
Tidigare anställningar hos arbetsgivaren

Omplaceringsutredning

Omplaceringsutredning är föranledd på grund av	Utredningen är genomförd under perioden
	Från och med
	Till och med
Ange hur utredningen genomförts	

(Bifoga tillgängliga rekryteringsannonser som funnits tillgängliga under tiden för utredningen)

Utredningen resulterade i att det kunde konstateras att det inte fanns någon ledig befattning inom företaget överhuvudtaget.

Arbetstagaren bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för omplacering gällande

Befattning

Arbetstagaren bedöms inte ha tillräckliga kvalifikationer för omplacering med

Motivering

Underskrifter

Arbetsgivare		Arbetstagare	
Namnförtydligande		Namnförtydligande	
Datum	Ort	Datum	Ort



Anvisningar – Omplaceringsutredning

Denna blankett kan användas för att dokumentera en omplaceringsutredning.

- Det föreligger aldrig saklig grund för uppsägning om arbetsgivaren inte har gjort vad som skäligen kan krävas av honom/henne, för att bereda en arbetstagare som riskerar att bli uppsagd ett annat arbete.
- I omplaceringsskyldigheten ligger att arbetsgivaren ska göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och verkligen ta till vara de möjligheter som finns att ordna en omplacering. Om det är oklart om en omplacering hade kunnat ske kan det anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord. Arbetsgivaren är skyldig att undersöka om det någonstans inom hela företaget finns några lediga befattningar. Sådana lediga befattningar måste erbjudas arbetstagarna förutsatt att de har tillräckliga kvalifikationer. Finns det lediga befattningar, som företaget inte har prövat omplacering till, föreligger det normalt inte saklig grund för uppsägning, av vare sig personliga skäl eller på grund av arbetsbrist. Det ingår dock inte i omplaceringsskyldigheten att undersöka möjligheterna att omplacera en arbetstagare till arbete inom ett annat företag, även om detta ingår i samma koncern.
- Omplaceringsskyldigheten gäller alla lediga befattningar. Till skillnad vad som gäller turordning i samband med övertalighet, finns inga begränsningar till visst kollektivavtalsområde eller viss driftenhet.
- Om det finns flera lediga befattningar föreligger det inte någon skyldighet för arbetsgivaren att vid omplaceringen fördela de lediga arbetena mellan arbetstagarna i turordning. Arbetsgivaren kan således fullgöra sin omplaceringsskyldighet med utgångspunkt från vad som, enligt arbetsgivarens bedömning, är bäst för den fortsatta verksamheten. Om arbetsgivaren finner att en viss arbetstagare är lämpligare än andra till vissa arbetsuppgifter, finns det alltså inte något hinder mot att arbetsgivaren i kraft av sin arbetsledningsrätt placerar "rätt person på rätt plats" såvida inte arbetsgivaren agerar på ett sätt som står i strid mot god sed på arbetsmarknaden eller mot regler i diskrimineringslagstiftningen.

