



# Övning

## Case LAS Del 2

Efter en stunds överläggning beträffande varningen kommer en chef på högre nivå in och meddelar att arbetsgivaren inte längre avser att ge Johan en varning utan överväger andra åtgärder. Mot bakgrund av detta är det inte längre intressant att fortsätta med överläggningen kring varningen. Arbetsgivaren vill därför avsluta med samma och ber att få återkomma med ytterligare information i frågan. Efter samtal med Vision för att reda ut vad arbetsgivaren menade med denna vändning varslar arbetsgivaren en vecka senare Vision och Johan om uppsägning av personliga skäl. Motiveringen till detta är:

- flertalet brister vid dokumentation vid utredningar
  - felaktig inställning vid utredningar vilket inneburit att två utredningar ställts in
  - utställda löften till klienter vid flertalet tillfällen innan utredning är klar
  - inte följt kommunens policy vid vissa bedömningar
1. Vad ska Vision göra nu?
  2. Om Vision väljer att tvista, hur ska detta gå till?
  3. Om Vision väljer att tvista, hur hanterar Vision situationen på arbetsplatsen där medarbetarna (varav många är medlemmar i Vision och är potentiella medlemmar) tycker att Johan inte har gjort ett bra jobb och faktiskt inte är lämplig att arbeta kvar på arbetsplatsen?
  4. Kan Visions ställningstagande och agerande bli rekryterande?

Diskutera frågan i gruppen och utse en rapportör som ska redovisa i storgrupp. Som synes av frågeställningarna är syftet både att hantera den rättsliga frågan om eventuell ogiltig uppsägning samt att hantera situationen på arbetsplatsen.