

Bilaga 2

Villkor, principer och förutsättningar för Omställning, Novum

1 § Tillämpning

Novum ska öka anställningsbarheten för medarbetare som blir övertaliga samt tillförsäkra PostNord kompetens och konkurrenskraft för framtiden. När en enhet konstaterar övertalighet ska framtida verksamhet liksom behovet av kompetens analyseras, beskrivas och fastställas.

Alla medarbetare som erbjuds Novum ska genom eget aktivt arbete, stöd, råd, vägledning, coaching och utbildning få personlig utveckling och förutsättningar till ett nytt arbete.

2 § Hantering av övertalighet och Novum

2.1 Frivillighet

Samtliga medarbetare med minst fyra (4) års sammanlagd anställningstid ska, innan faktisk övertalighet på individnivå fastställts, ges en möjlighet att anmäla önskemål om att lämna sin anställning frivilligt med ett avräkningsfritt avgångsvederlag motsvarande sex (6) månadslöner som ej är semester- eller tjänstepensionsgrundande.

2.2 Övertalighet

Vid arbetsbrist fastställs vilka medarbetare som står i tur att sägas upp i enlighet med bestämmelserna om turordning i Lagen om anställningsskydd (LAS) samt tillämpliga regler i kollektivavtal. Dessa erbjuds omställningspaket enligt Novum om de uppfyller villkoren härför. De medarbetare som har erbjudits omställning enligt Novum har från dagen för erbjudandet rätt till en betänketid om 14 dagar.

2.3 Novum

Medarbetare som omfattas av villkoren för Novum erbjuds avgångsvederlag motsvarande:

4 - 6 års anställningstid	9 månadslöner
7 - 9 års anställningstid	10 månadslöner
10 - års anställningstid	12 månadslöner

Har medarbetare uppnått 55 års ålder vid tidpunkten för inträdet i Novum utgår ytterligare två (2) månadslöner.

Medarbetaren bestämmer hur utbetalningen kommer att ske.

De tre alternativ, samtliga arbetsbefriade, som är möjliga är:

1. En utbetalning, ingen avräkning eller
2. Två utbetalningar på två olika kalenderår, ingen avräkning eller
3. Månadsvis utbetalning med full avräkning mot andra inkomster

Avgångsvederlaget är tjänstepensionsgrundande men ej semesterlönegrundande.

Anställningen avslutas med uppsägning på grund av arbetsbrist och om Frivillighet eller Novum väljs har medarbetaren också avsagt sig företrädesrätt till återanställning.

2.4 Överlämning

Medarbetare som sagts upp på grund av arbetsbrist ska ges utrymme för en lämplig överlämningsperiod för att avsluta och överlämna sina tidigare arbetsuppgifter innan medarbetaren lämnar sitt arbete. Längden på denna överlämningsperiod är beroende av arbetets karaktär och bestäms i dialog mellan chef och medarbetare.