

Bilaga 3

Villkor, principer och förutsättningar för Omstart

1 § Tillämpning

Om medarbetare inte bedöms ha möjlighet att återvända till arbete inom PostNord kan Omstart användas. PostNord ska ha fullgjort sin lagenliga rehabiliterings-skyldighet, sett över anpassning av den egna arbetsplatsen, arbetsträning ska prövas och möjlighet till omplacering ska ha klargjorts. Omplaceringsutredningen samt rehabiliteringsutredningen ska finnas dokumenterad. En viktig del i denna dokumentation är det medicinska utlåtandet från behandlande läkare. Arbets-givaren ska informera medarbetare om rätten att ha stöd från facklig representant eller skyddsombud under hela rehabiliteringsprocessen samt vid eventuell överenskommelse om Omstart.

2 § Syftet med Omstart

PostNords avsikt är att genom Omstart aktivt arbeta för att ge de medarbetarna

- a) som varit sjukskrivna lång tid, eller
 - b) som varit sjukskrivna upprepade långa perioder, eller
 - c) som har blivit, eller riskerar att bli, utförsäkrade av Försäkringskassan
- möjligheter att hitta ett arbete utanför PostNord.

3 § Stöd under Omstart

Medarbetare som väljer att avsluta sin anställning genom överenskommelse om Omstart har rätt till stöd via TRR i upp till 12 månader.

4 § Ansökan till Omstart

Medarbetare kan proaktivt ansöka eller bli erbjuden Omstart under eller efter rehabiliteringsprocess. Vid överenskommelse om Omstart säger medarbetaren upp sig själv. Arbetsgivaren ska då skriftligen intyga att uppsägningen är på grund av sjukdom.

Omstart innebär att medarbetaren erhåller ett avräkningsfritt avgångsvederlag enligt nedan:

– 9 års anställningstid	4 månadslöner
10 – års anställningstid	6 månadslöner

Avgångsvederlaget kan utbetalas som ett engångsbelopp eller utbetalas månadsvis och är tjänstepensionsgrundande men inte semestergrundande. Utbetalningen motsvarar aktuell lön inklusive tillägg. Medarbetaren bestämmer hur utbetalningen kommer att ske.

Lokalt protokoll upprättas som beskriver överenskommelsen mellan medarbetaren och PostNord.