

Processbeskrivning och checklista för chefer vid personalomställning

Steg 1

- **Initiera kontakt med HR** - Ha alltid dialog med HR i samband med övertalighet.
- **Informera personalorganisationerna** - Om/när övertalighet befaras på din enhet ska du varsla de fackliga samverkansparterna. Detta sker lämpligen inom ramen för samverkan i Medinflytandeavtalet. Varsel ska i normalfallet ske minst två månader innan ev. tänkt uppsägning av medarbetare enligt de alternativ som finns att tillgå i Kollektivavtal om personalomställning.

Steg 2

- **Kommunicera** – Informera enheten om framtiden och storleken på den beräknade övertaligheten
- **Sök frivilliga** - Innan faktisk övertalighet på individnivå fastställs **ska** samtliga medarbetare med minst fyra års sammanlagd anställningstid ges en möjlighet att anmäla önskemål om att lämna sin anställning frivilligt med ett avräkningsfritt avgångsvederlag motsvarande sex månadslöner som inte är semester- eller tjänstepensionsgrundande. Det är alltid vi som arbetsgivare som slutligt avgör vem som beviljas sex månaders avgångsvederlag mot att lämna sin anställning frivilligt. Utgångspunkten är dock att tillgodose intresset för frivillighetslösning så långt det är möjligt.
- **Äldre medarbetare Delpension** - För medarbetare över 60 år kan du överväga lösningar i enlighet med Bilaga 1 Äldre medarbetare – första sektionen. Detta kräver samråd med HR.
- **Äldre medarbetare med rätt till ÖB** – För medarbetare över 60 år kan du överväga lösningar i enlighet med Bilaga 1 Äldre medarbetare– andra sektionen. Detta kräver samråd med HR.

Steg 3

- **Omplaceringsutredning** – När den kvarvarande övertaligheten är klar, dvs. den ursprungliga övertaligheten reducerat med det antal frivilliga som lagts fast, genomför omplaceringsutredning tillsammans med HR. Vid situation där möjlighet till omplacering finns ges erbjudande om denna i omvänd LAS-ordning, dvs. av de som befaras bli övertaliga så får de med längst anställningstid erbjudande om omplacering.

Vid erbjudande om omplacering ska samtliga villkor för den nya tjänsten vara tydliga.

Steg 4

- **Övertalighet på individnivå** - När övertalighetsförhandlingarna (i samverkan) är avslutade ska berörda medarbetare informeras. Därefter inleds en sk. notifieringstid om en månad.

Vid övertalighet sker uppsägning i turordning i enlighet med bestämmelserna i Lagen om anställningsskydd (LAS) och tillämpliga kollektivavtal. Det innebär att en medarbetare med längre anställningstid har företräde till kvarvarande tjänster framför en medarbetare med kortare anställningstid (sist in – först ut). Dock krävs tillräckliga kvalifikationer för att vara aktuell för en kvarvarande tjänst. De medarbetare som står i tur för uppsägning och har mer än fyra års *sammanlagd* anställningstid erbjuds omställning enligt Bilaga 2 Novum.

Under den tiden ska de berörda medarbetarna ha 14 dagars betänketid för val mellan inträde i Novum (i förekommande fall) eller arbetspliktig uppsägningstid.

Notifieringstiden kan användas för överlämning eller avslutsarbete om du bedömer att det finns behov av det.

Villkoren för 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.

Det är medarbetaren som bestämmer hur utbetalningen av avgångsvederlaget kommer att ske och 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 alternativt Frivillighet eller alternativt Novum väljs har medarbetaren också av sagt sig företrädesrätt till återanställning.

Villkoren för uppsägningstid

Medarbetare som har mindre än fyra års sammanlagd anställningstid och medarbetare som visserligen har mer än fyra års sammanlagd anställningstid men ändå valt att tacka nej till omställningspaket enligt Novum sägs upp på grund av arbetsbrist och har förlängd uppsägningstid, med arbetsplikt under uppsägningstiden, enligt nedan. Förlängningen är beroende av arbetstagarens *sammanlagda anställningstid* i PostNord vid uppsägningstillfället

Anställning år

PostNord

LAS

<2	2 månader	1 månad
2-3	4 månader	2 månader
3-4	5 månader	2 månader
4-6	6 månader	3 månader
6-8	8 månader	4 månader
8-10	10 månader	5 månader
>10	12 månader	6 månader

Anställningstidens längd beräknas enligt 3 § Lagen om anställningsskydd (LAS).

- **Informera och dokumentera** – Personligt möte med varje berörd medarbetare där beslutspunkter, t.ex. val mellan förlängd uppsägningstid eller Novum, dokumenteras. Använd checklista samt upprätta dokument enligt de mallar som finns.

- **Avsluta** - 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 dig och varje enskild medarbetare.

Steg 5

- **Uppföljning** – gör uppföljning tillsammans med HR och informera personalorganisationerna vid nästa samverkan.

Checklista vid övertalighet

Denna checklista ska användas som stöd till chefer i samtal med **konstaterat övertaliga medarbetare**.

Medarbetare ska få information enligt nedan.

För medarbetare med mindre än fyra års anställningstid:

- Uppsägningstid enligt Personalomställningsavtal med rätt till återanställning
- Stöd från Trygghetsrådet (TRR)

Mer än fyra års anställningstid

- Uppsägningstid enligt Personalomställningsavtal med rätt till återanställning
- Novum utan rätt till återanställning. Om medarbetaren väljer Novum ska han eller hon välja modell för utbetalning enligt Personalomställningsavtalet. Dvs en utbetalning, två utbetalningar eller månadsvis utbetalning (med avräkning)
- Information om hur tjänstepensionspremie kommer betalas ut i Novum
- Information om TRR
- Medarbetare har rätt till 14 dagars betänketid innan man måste bestämma sig för omställningslösning
- Information om eventuell överlämning

Egna anteckningar: