

Delaftale mellem 3F Post og Post Danmark A/S om vilkår ved overtallighed (Bilag til aftale mellem 3F Post og Post Danmark A/S om ændring af ansættelsesvilkår samt sikring af at arbejdsopgaver og arbejdspladser bibeholdes og udvikles i Post Danmark A/S)

Ikrafttræden

Delaftalen træder i kraft den 1/1- 2016. Delaftalens bestemmelser indarbejdes i lokalaftale vedrørende kompetenceudvikling (postarbejderoverenskomsten) pr. 1. marts 2017.

Aftalens gyldighedsområde.

Aftalen er gældende for ansatte i PostNord Danmark (Post Danmark A/S) under Industriens Overenskomst og tilhørende lokalaftaler for postarbejdere samt Overenskomst og tilhørende lokalaftaler for overenskomstansatte arbejdsledere og specialister.

Aftalen omfatter dog alene medarbejdere der ved meddelt overtal er månedslønnet og er ansat pr. 1. januar 2016.

Datterselskaber under PostNord Danmark (Post Danmark A/S) er omfattet af aftalen i det omfang, at de er dækket af Industriens Overenskomst for Postarbejdere, henholdsvis for arbejdsledere og specialister.

Aftalen finder alene anvendelse, når der afskediges grundet overtallighed.

Følgende elementer er omfattet af aftalen:

- Alle omkostninger til afvikling af informationsmøder
- Omkostninger til IKV afklaring
- Omkostninger til individuelle uddannelser og anden kompetenceudvikling
- Løn under uddannelse (eller forskel på løn og refusion når dette opnås)
- Alle øvrige tiltag der har til formål at hjælpe overtallige medarbejdere videre efter afsked
- Udbetaling af fratrædelsesbonus

Aftalen og herunder forbruget af midler administreres af HR PostNord Danmark centralt i samarbejde med 3F. Omflytningsnævnet tildeles denne opgave.

Aftalens indhold.

Aftalen er opdelt i tre kategorier som er følgende:

- 1) Informationsmøder og fokus på mulige brancheskift
- 2) Individuel kompetenceudvikling
- 3) Fratrædelsesbonus

Informationsmøder og fokus på brancheskift.

Det er aftaleparterne vurdering, at den bedste hjælp til overtallige medarbejdere findes ved at belyse de muligheder der lokalt findes for nye job, herunder ved brancheskift. Derfor forpligtiger parterne sig til, at afvikle informationsmøder for overtallige medarbejdere, når der inden for en radius af 100 km. afskediges minimum 20 medarbejdere inden for en periode af 2 måneder. Ved enkeltstående

SH G

opsigelser grundet arbejdsmangel sikres at den/de overtallige får samme tilbud som ovenstående. Den lokale chef aftaler med tillidsrepræsentanten og lokale interessenter, hvorledes dette bedst muligt indfries.

Informationsmøderne gives som tilbud til overtallige medarbejdere og afvikles i samarbejde mellem aftalens parter samt lokale afdelinger af 3F. Derudover inviteres det lokale jobcenter og/eller andre eksterne interessenter med til at give information på møderne. Skrivning af ansøgning samt CV indarbejdes på møderne som tema.

Møderne afvikles i samarbejde mellem aftaleparterne.

En typisk dagsorden for et informationsmøde ser ud som følger, men tilrettes fra gang til gang:

- 1) Velkomst ved PostNord Danmark. Herunder orientering om rammerne i nærværende aftale
- 2) Information fra 3F om lokale forhold
- 3) Information fra lokalt Jobcenter om lokale jobmuligheder, brancheskift m.v.
- 4) Tema om skrivning af ansøgning samt CV v/ ekstern samarbejdspartner.

Under møderne serveres forplejning i form af sandwich, vand og kaffe/te. Transportomkostninger samt forplejning betales af PostNord Danmark.

Individuel kompetencevurdering

Parterne er enige om at hjælpe overtallige medarbejdere bedst muligt videre til ny beskæftigelse. Dette sker ud over informationsmøderne også ved individuel kompetenceudvikling. Der er aftalt følgende model.

IKV og refusionsgivende kurser.

Medarbejdere der er opsagt grundet overtal tilbydes en Individuel Kompetence Vurdering. Vurderingen foretages af eksterne samarbejdspartnere og resulterer i en generel udviklingsplan, eller en individuel udviklingsplan der er sat op mod en ønsket fremtidig jobprofil. Efter endt IKV afklaring, kan medarbejderen vælge at gennemføre et eller flere af de kurser, der ligger i planen, eller der kan vælges andre kurser. Der er ikke aftalt en fast ramme for kurser i henhold til pris og længde, men der er enighed om, at en ramme på 20.000 kr. til dækning af kursusgebyr, forplejning m.v. samt en samlet kursusperiode på op til 6 uger er retningsgivende. Denne rammeindikation er ikke betinget af IKV afklaringen, men betinget af refusionsgivende kurser.

Kursusønsker skal vurderes med henblik på at hjælpe den enkelte i retning mod et nyt job på bedst mulig måde. Samtidig skal hensynet til den samlede pulje, og dermed muligheden for at hjælpe så mange som muligt inddrages i vurderingen. Ved den individuelle vurdering inddrages anciennitet.

Kursusønsker behandles af den lokale ledelse og udmøntes efter indstilling via aftale i Omflytningsnævnet, inden de kan igangsættes.

Individuelle ikke refusionsgivende uddannelser.

Medarbejdere der er opsagt grundet overtal kan i opsigelsesperioden gennemføre kurser eller anden relevant kompetenceudvikling. Kursusønsker behandles af den

lokale ledelse og udmøntes efter indstilling via aftale i Omflytningsnævnet, inden de kan igangsættes.

Der er ikke aftalt en fast ramme for kurser i henhold til pris og længde, men der er enighed om, at en ramme på 20.000 kr. og fire ugers længde er retningsgivende. Kurser og andre aktiviteter der overstiger denne ramme væsentligt kan afvises, men skal vurderes individuelt på samme vis som beskrevet ovenfor. Ved den individuelle vurdering inddrages anciennitet.

Fratrædelsesbonus.

Der er aftalt tre modeller for fratrædelsesbonus som er følgende:

Model 1.

Forud for større overtalssituationer kan der tilbydes medarbejdere en bonus på 10.000 kr. for at fratræde efter egen opsigelse.

Model 2.

Medarbejdere der efter meddelt overtalighed vælger at opsiges eget ansættelsesforhold inden for opsigelsesperioden, tildeles et pensionsgivende engangsvederlag på 20.000 Kr.

Model 2 omfatter alene medarbejdere, der har et opsigelsesvarsel på minimum 3 måneder på tidspunktet for meddelt overtalighed.

Vederlaget gradueres efter beskæftigelsesgrad, således at de 20.000 kr. alene udmøntes til en fuldtidsansat.

Model 3.

Medarbejdere, der er ansat under hele opsigelsesperioden, tildeles et pensionsgivende engangsvederlag på 30.000 Kr.

Model 3 omfatter alene medarbejdere, der har et opsigelsesvarsel på minimum 3 måneder på tidspunktet for meddelt overtalighed.

Vederlaget gradueres efter beskæftigelsesgrad, således at de 30.000 kr. alene udmøntes til en fuldtidsansat. Ved lokalt behov og enighed kan vederlaget konverteres til to måneders forlænget opsigelsesvarsel.

Under såvel model 2 som 3 forudsættes det, at medarbejderen passer arbejdet på tilfredsstillende vis i opsigelsesperioden. Ved afvigelser herfra, kan den lokale ledelse og lokal tillidsrepræsentant aftale, at bonussen ikke kommer til udbetaling. Ved lokal uenighed behandles dette centralt.

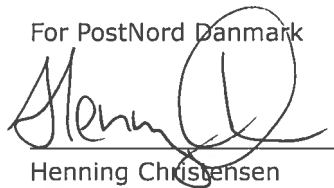
Parterne er enige om, at succeskriteriet i denne aftale er at hjælpe så mange overtallige medarbejdere i nyt job som muligt, og aftalen skal anvendes med det mål for øje.

Lokal uenighed om administrationen af denne aftale kan videreføres til drøftelse mellem parterne i aftalen.

København d.



For PostNord Danmark



Henning Christensen
Chef for Post Danmark A/S

For Fagligt Fælles Forbund



Lars Chemnitz
Forhandlingssekr. 3F Post

