

Omstillingsavtalen

i

Posten Norge AS

Innledning

Omorganisering og nedbemanning i Posten Norge AS vil kunne være nødvendig, blant annet som følge av

- effektivisering innenfor en divisjon eller enhet;
- nedleggelse av enheter eller funksjoner;
- uttak av synergieffekter grunnet sammenslåing av enheter, divisjoner og/eller selskaper.

Omorganisering og nedbemanning i Posten Norge AS skal baseres på reglene i arbeidsmiljøloven, særlig Kapittel 15, samt på § 36 i Hovedavtalen mellom Spekter og LO-Stat, og skal skje i nært samarbeid med de tillitsvalgte.

Posten Norge AS skal ha en ensartet praktisering av omstillingssituasjoner. Fordi selskapet er en landsdekkende arbeidsgiver er det av praktiske hensyn nødvendig med en tydeliggjøring av hvordan arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til omstilling må håndteres

På denne bakgrunn skal de etterfølgende retningslinjer legges til grunn for håndtering av omstrukturering og nedbemanningstiltak i Posten Norge AS.

Endringer i organisasjon eller bemanning kan være en stor belastning for den enkelte arbeidstaker enten det gjelder ufrivillige omplasseringer eller i forbindelse med nedbemanninger. Hensikten med reglene i dette dokumentet er derfor å etablere rutiner som i størst mulig grad begrenser skadevirkningene for den enkelte. Et viktig prinsipp i denne sammenheng er derfor at omstillingsprosesser gjennomføres slik at de berører så få arbeidstakere som mulig.

Partene er enige om at det er viktig at omstillingsaktivitetene gir flest mulig overtallige tilbud om nytt arbeid i selskapet. Der det ikke lar seg gjøre er det avtalt virkemidler som skal bidra til at arbeidstakeren kan skaffe seg nytt arbeid utenfor Posten Norge AS. For å lykkes med omstillingsarbeidet er det avgjørende med gode og forutsigbare omstillingsprosesser. Reglene her skal sikre dette, og at omstillingsarbeidet praktiseres likt i hele selskapet på tvers av divisjoner og forretningsområder.

Sentral fagressurs for omstilling

Det er linjeledelsens ansvar å initiere og gjennomføre nødvendige omstillingsprosesser og at slike situasjoner håndteres mellom partene etter reglene i Hovedavtalen.

Selskapet er opptatt av at håndtering av omstillingssituasjoner har et enhetlig preg og gjennomføres i tråd med selskapets avtaler, retningslinjer og verdigrunnlag. For å ivareta dette, vil selskapet ha en sentral fagressurs for omstilling som skal være løpende informert om omstillingsprosesser og gi faglig lederstøtte/veiledning ved planlegging og gjennomføring av omstillingsprosesser.

- Selskapets fagressurs for omstilling skal informeres om planlagte omstillingsprosesser ved kopi av drøftingsnotater om saken, jf etterfølgende pkt 2. og 2.2.
- KS-HR har overordnet ansvar for Jobbørs
- Ved planlegging og før iverksettelse av omstillingsprosesser som kan medføre en situasjonsom beskrevet innledningsvis i pkt 2, skal ansvarlig leder konsultere selskapets fagressurs for omstilling.
- Ved større omstillingsprosesser gis faglig omstillingsveiledning til overtallige.

1. OMSTRUKTURERING INNENFOR ENHETER/ DIVISJONER SAMT OVERFØRING AV ARBEIDSOPPGAVER MELLOM ENHETER OG DIVISJONER

Ved overføring eller omstrukturering er siktemålet å overføre arbeidskraft tilsvarende den samlede ressursbruken som avgivende enhet har anvendt for de oppgavene som overføres, basert på følgende prinsipper:

- a) Arbeidstakere som fullt ut er ansatt med konkrete arbeidsoppgaver, følger sin stilling.
- b) Arbeidstakerne følger sine oppgaver når de det siste året fullt ut har jobbet med arbeidsoppgaver som skal flyttes/omstruktureres.
- c) I tilfelle arbeidstakere utfører arbeidsoppgaver innen forskjellige funksjoner og/eller fagområder, skal arbeidstakeren som hovedregel følge den stilling hvor vedkommende utfører minst 50 % av sine arbeidsoppgaver. Hvis flere kjenner seg igjen i samme stilling foretas overføring basert på frivillighet, dernest basert på tjenestetidsprinsippet.

Arbeidsgiver må vurdere om det i enkelttilfeller kan være aktuelt å gi arbeidstakere prosentvis ansettelse innen de aktuelle enheter eller divisjoner.

- d) Arbeidsoppgaver som isolert utgjør mindre enn 50 % av en stilling, summeres og det samlede antall timer legges til grunn for overføring av ansatte. Det må tilstrebes å overføre hele årsverk.

Dersom omstruktureringen har nedbemanningskonsekvenser, skal saken håndteres etter reglene i punkt 2.

2. NEDBEMANNING

Omstillings- og nedbemanningssituasjoner skal baseres på organiserings- og bemanningsplaner hvor kompetanse- og ressursbehov framgår.

Før iverksettelse skal planene behandles slik Hovedavtalen forutsetter.

En beslutning som vil kunne medføre oppsigelser i størrelsesorden 10 overtallige eller mer i løpet av ca.1 måned kan ikke treffes under ledernivå 4.

2.1. Gjennomføring av bemanningsreduksjon

Dersom det er praktisk mulig, skal arbeidsgiver først prøve å oppnå tilstrekkelig bemanningsreduksjon ved å gjennomføre en saklig avvikling av midlertidige arbeidsforhold, redusere bruk av mertimer og overtid, benytte turn-over mv. og deretter ved frivillige fratredelsesordninger basert på gjeldende virkemiddelavtale.

Blir stillingers grunnpreg eller størrelse(andel) endret som følge av justert arbeidsorganisering/ bemanningsreduksjon, og man ikke kan oppveie dette overfor arbeidstakerne gjennom omdisponeringer, jf pkt 2.1.1, identifiseres overtallig(e).

Dersom situasjonen ikke kan løses gjennom omdisponeringer innenfor det gjeldende arbeidsforholdet/arbeidsavtalen eller gjennom frivillige fratredelsesordninger, kommer arbeidsmiljølovens regler for oppsigelse til anvendelse.

2.1.1. Omdisponering av ansatte

Arbeidsgiver skal, før overtallighet identifiseres, foreta omdisponeringer av den aktuelle arbeidsstyrken for å ivareta effektiv drift, for at nedbemanningsbehovet berører så få arbeidstakere som mulig.

Innenfor det som kan utledes av arbeidstakerens arbeidsavtale (samt ordinær disponeringspraksis for vedkommende stillingskategori), kan arbeidsgiver foreta omdisponering til annen (passende) stilling i samme divisjon av arbeidstaker som ellers vil bli overtallig, før overtallighet defineres.

Omdisponering av arbeidstakere som er lediggjort prioriteres foran utvidet arbeid for deltidsansatte, bruk av ventelønnsinntakere eller vikarer. Tilbud om arbeid skal avveies mot avviklingskostnadene samt det estimerte rekrutteringsbehovet i nærmeste framtid.

Posten Norge AS er en arbeidsgiver og omdisponering kan også foretas på tvers av divisjonene, for eksempel i tilfeller hvor flere divisjoner i lokalområdet benytter samme typen arbeidskraft. Slik omdisponering vil som regel først skje når overtallighet er definert og da som en del av tilbudsplikten i henhold til retningslinjene.

Dersom det ikke kan foretas omdisponering, defineres overtallighet og det avklares videre om det kan tilbys annet arbeid, jf pkt 2.4.1 om tilbudsplikten.

2.1.2. Fastleggelse av utvalgskrets

2.1.2.1. Generelt

Dersom omstillingstiltak kan føre til nedbemanning, skal utvalgskretsen fastlegges så tidlig som mulig i prosessen for å sikre at det blir forutsigbart hvem som omfattes og for at det kan bli rimelig tid til å håndtere situasjonen for de som berøres.

Med utvalgskrets menes det sted hvor bemanningsreduksjonen skal tas ut (nedtaket).

2.1.2.2. Fastleggelse

a) Hovedregel

Hovedregelens hensikt er å forhåndsdefinere den naturlige og påregnelige utvalgskretsen.

Nedbemanning foretas som hovedregel i den aktuelle divisjon eller konsernstab. Innenfor denne avgrensingen skal utvelgelsen som hovedregel skje ved det sted hvor bemanningsreduksjonen skal tas ut.

Med begrepet "sted" mener partene her de(n) enhet(er) som kan summeres opp som følger:

- et postkontor / bedriftssenter
- et kundeservicesenter
- en produksjonsenhet
- en distribusjonsenhet (en enhet består typisk av flere team)
- en transportenhet (kan også bestå av flere team)
- et regionskontor eller forretningsenhet i divisjonen
- en divisjons hovedkontor eller hovedadministrasjon
- en konsernstab

b) Unntak

Etter avklaring mellom partene på konsernnivå kan det unntaksvis fastsettes andre utvalgskretser enn nevnt ovenfor, for eksempel ved større organisatoriske endringer i selskapet eller divisjonen.

Dette kan skje hvis praktisering av hovedregelen vurderes som urimelig/upåregnelig i omstillingssituasjoner som håndteres etter arbeidsmiljøloven § 15-2.

Hovedregelen gjelder dersom det etter drøftelser ikke oppnås enighet mellom partene sentralt.

Fastsettelse av utvalgskrets skal uansett oppfylle arbeidsmiljøloven og Hovedavtalens krav til saklighet.

2.2. Situasjonen for en overtallig arbeidstaker

Å bli definert som overtallig innebærer at arbeidstakeren er i oppsigelsesposisjon og vil bli sagt opp dersom omplassering ikke lar seg gjennomføre eller partene ikke blir enige om annen fratredelsesordning.

Identifiseringen av overtallige krever saklighet i overensstemmelse med reglene i arbeidsmiljøloven § 15 – 7.

Identifisering av overtallige skal foretas så tidlig som mulig for at det blir tilstrekkelig tid til rådighet til å foreta mulig omplassering. Partene på det nivå hvor beslutning kan foretas drøfter en gjennomføringsplan som ivaretar dette behovet.

2.3. Identifisering av overtallige

Basert på reglene i dette punktet identifiserer ansvarlig leder overtallige arbeidstakere innenfor den aktuelle utvalgskretsen (jf pkt 2.1.2)

- a) Dersom tiltak som nevnt i pkt. 2.1.1 ikke gir nødvendig effekt og det blir nødvendig med overgang til stilling i annen divisjon/ annet hovedarbeidsområde eller oppsigelse, legges den ansattes tjenestetid til grunn for å identifisere hvilke(n)

arbeidstaker(e) som må fratre sin stilling, i forståelsen "sist inn/først ut" (tjenestetidsprinsippet). Tjenestetiden beregnes slik det framgår av egen særavtale.

- b) Tjenestetidsprinsippet kan på saklig grunnlag fravikes i konkrete situasjoner på grunn av sedvanlige utvelgelseskriterier som:
- kvalifikasjoner
 - kompetansesituasjonen eller bemanningsstrukturen ved den aktuelle enheten/divisjonen
 - alder
 - sosiale eller andre personlige hensyn
- c) Hvis arbeidsgiver i forbindelse med innskrenkninger i arbeidstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom Spekter og hovedorganisasjonene/SAN, jf Hovedavtalen § 36.

Slike forhold skal behandles av partene sentralt før saken eventuelt videresendes.

2.4. Saksbehandling når overtallige er identifisert

2.4.1. Generelt

Det vil kunne bli ansett som usaklig å gå til oppsigelse av en arbeidstaker som blir overtallig, såfremt arbeidsgiver har annet arbeid å tilby vedkommende. Før det iverksettes oppsigelse av en overtallig arbeidstaker, skal vedkommende derfor forsøkes gitt tilbud om ledig arbeid i selskapet.

En overtallig arbeidstaker kan takke nei til en stilling som ikke fyller kriteriene for en "passende stilling", uten at det har konsekvenser for bruk av omstillingsvirkemidler ved fratredens.

For en overtallig arbeidstaker er jobbskiftet en ufrivillig situasjon som tidvis kan gi vesentlig økte reisekostnader og reisetid. Når det vurderes om et avslag på tilbudt stilling skal medføre at omstillingsvirkemidler ikke anvendes, må det derfor gjøres en samlet avveining av kriteriene i pkt 2.4.2. sett opp mot den tilbudte stillingens inntektsnivå.

2.4.2. Passende stilling

"Passende stilling" i denne sammenheng (i forhold til bruk av omstillingsvirkemidler), må vurderes individuelt ved avklaringen av hvorvidt det skal tilbys frivillig fratredelsesordning.

Som et utgangspunkt for vurderingen anses en stilling som passende hvis den fyller følgende kriterier:

- ligger innenfor ordinær dagpendleravstand (det vurderes hvilket kommunikasjonsmiddel som faktisk må benyttes og kostnaden forbundet med dette, jf neste kulepunkt)
- samlet tilleggsbelastning ved lengre reisevei er rimelig med hensyn til både tidsbruk og kostnad
- er innen samme arbeidsområde eventuelt et arbeidsområde hvor den overtallige har kompetanse /på rimelig tid kan opparbeide det
- har relativt lik stillingsstørrelse
- arbeidstakeren faktisk har helse til å utføre det tilbudte arbeidet
- det tas rimelige hensyn til arbeidstakerens sosiale situasjon

2.4.3. Tilbud om annet arbeid til overtallige

Et sentralt punkt i lov /avtaleverk er at overtallige arbeidstakere skal tilbys annet arbeid i selskapet når dette finnes, og at arbeid tilbys i den rekkefølge som en oppsigelsessituasjon tilsier. Selskapet anser også overtallige arbeidstakere som en ressurs som selskapet må ta vare på når det foreligger relevant arbeidskraftbehov.

For å ivareta disse hensynene skal etterfølgende rutiner følges.

Når det planlegges større omstillingsprosesser er det vedkommende leders ansvar å forhåndsmelde dette til Jobbørs så tidlig som mulig for at Jobbørs kan bidra til samordning av rekrutterings- / og avviklingsprosesser.

2.4.3.1. Arbeidskraftbehov - ledige stillinger

Rekrutterende leder skal sørge for at alle ledige stillinger meldes til Jobbørs i form av en relevant stillingsbeskrivelse.

Ingen stilling kan kunngjøres / ingen ansettelser kan foretas før det er bekreftet fra Jobbørs at det ikke er aktuelle overtallige kandidater.

2.4.3.2. Innmelding av overtallige

Så snart overtallige er identifisert skal nedbemannende leder sørge for at det sendes en CV for den overtallige til Jobbørs.

2.4.3.3. Jobbørs ansvar

Jobbørs skal uoppfordret og fortløpende

- matche relevante ledige stillinger og overtallige ut fra stillingers kompetansekrav og overtalliges ansiennitet og kompetanse
- gi melding til rekrutterende leder om kandidat(er) som Jobbørs anser aktuelle og hvor den aktuelle stillingen bør anses som passende for kandidaten.
 - Det skal om mulig meldes inn 3 kandidater pr stilling.

Jobbørs skal informere de(n) overtallige og vedkommendes leder om hvilken stilling arbeidstakeren er innmeldt til.

2.4.3.4. Rekrutterende og nedbemannende leders ansvar

Rekrutterende leder plikter å gi kvalifiserte kandidater tilbud om ansettelse i ansiennitetsrekkefølge. Unntak kan forekomme der hvor oppsigelsessituasjonen tilsier dette, jf pkt 2.4.3. første avsnitt og 2.3. bokstav b.

I tilfeller hvor overtallig(e) kandidat(er) er innmeldt/har søkt, skal rekrutterende leder informere tillitsvalgt på sitt nivå om hvem disse er hvis den som gis tilbud om ansettelse (1) ikke er overtallig eller (2) ikke har lengst ansiennitet av de overtallige kandidater. Slik informasjon skal gis etter det er sendt tilbud om ansettelse til kandidaten sammen med informasjon om hvem som tenkes ansatt.

Ved tilbud om ansettelse sendes kopi til nedbemannende leder og Jobbørs.

Nedbemannende leder skal bidra til avklaring av det framsatte tilbudet.

Avslår arbeidstakeren tilbudet sendes melding til Jobbørs som i tilfelle melder inn ny(e) kandidat(er) eller foretar kunngjøring.

Dersom innmeldt(e) kandidat(er) ikke anses tilstrekkelig kvalifisert, gir rekrutterende leder begrunnet melding om dette til Jobbørs.

2.4.3.5. Jobbørs vurdering ("controllerfunksjon")

Dersom Jobbørs anser at begrunnelsen for ikke å ansette en overtallig er utilfredsstillende, sendes saken til Overtallighetsnemnda for endelig beslutning. Rekrutterende leder informeres om dette.

Dersom Jobbørs godtar begrunnelsen, meldes dette slik at man går videre på de som er innmeldt som kandidater, eventuelt melder Jobbørs inn ny kandidat eller besørger kunnngjøring.

Jobbørs skal ivareta at jobbtilbud som er framsatt overfor overtallige avklares raskt og så vidt mulig i løpet av ca 1 uke.

Jobbørs skal sørge for at nedbemennende leder og innmeldt kandidat får beskjed så snart det er klart at kandidaten ikke når opp for ansettelse.

2.4.3.6. Overtallighetsnemnda

Jobbørs er sekretariat for nemnda og ivaretar at saker behandles med korte tidsmarginer.

Nemnda skal avgjøre hvorvidt den kandidat Jobbørs har foreslått som nr 1 skal ansettes.

Ved rekruttering/ ansettelser skal det tas høyde for saker som er sendt Overtallighetsnemnda, slik at det er rom for å håndtere en beslutning om å tilby arbeid til den overtallige.

2.4.4. Mulig arbeidskraftbehov

Jobbørs administrerer det bemanningsbehov som er innmeldt/ synliggjort. Jobbørs har ikke mandat til å opprette stillinger, omdisponere bemanning, slå sammen stillinger, si opp vikarer etc. Overordnet linjeledernivå skal påse at slike aktiviteter i nødvendig grad iverksettes og koordineres innenfor geografiske områder.

2.4.4.1. Oppfølging av overtallighet og arbeidskraftbehov ("controllerfunksjon")

I perioder med pågående omstillings-/ nedbemanningsaktiviteter vil partene sentralt regelmessig drøfte overtallighetssituasjonen. Basert på informasjon om omstillingsbehov, ressursbruk, rekruttering -/ avgang mv, kan partene initiere tiltak for å avklare bemanningsbehov.

2.5. Jobb i annet konsernselskap

En omplassering til datterselskap i konsernet ligger utenfor selskapets formelle tilbudsplikt.

Ut fra policy om at konsernet skal være ett felles arbeidsmarked, som et ledd i arbeidet med å finne løsninger for de overtallige samt å bevare/styrke kompetansen i konsernet, skal Jobbørs være oppdatert på relevante datterselskapers rekrutteringsbehov, slik at kvalifiserte overtallige kan tilbys arbeid.

2.6. Arbeidstakers aktivitetsplikt

Overtallig arbeidstaker skal skriftlig gjøres oppmerksom på at omplasseringstilbud kan bli gitt både direkte og via kunnngjøringer, og at konsekvensen av ikke å godta et framsatt tilbud om stilling eller å unnlate å søke på relevante kunnngjorte stillinger, herunder stillinger på lavere nivå som arbeidstakeren kan utføre, vil medføre at annet

arbeid ikke kan gis og at oppsigelse dermed må iverksettes såfremt det ikke foreligger grunnlag for frivillig fratredelsesordning, jf pkt. 2.4.1.

2.7. Fratreden

Når det ikke anses mulig å tilby en overtallig annet arbeid, eventuelt etter omskolering, skal det vurderes om man kan komme fram til en ordning for frivillig fratreden gjennom anvendelse av individuelle virkemidler etter gjeldende regler.

Dersom det ikke oppnås enighet med arbeidstaker om en frivillig løsning, kan arbeidsgiver gå til oppsigelse.

Før oppsigelse formelt gjennomføres, avholdes drøftelsesmøte med arbeidstakeren etter arbeidsmiljøloven § 15 – 1.

- En oppsigelse bør ordinært legges slik at oppsigelsestiden utløper (fratreden kan skje ved) ved arbeidskraftbehovets bortfall
- Fram til fratreden, fortsetter arbeidet med å finne annen fast stilling for vedkommende bl.a. basert på det rekrutteringsbehov Posten Norge AS måtte ha.

Etter fratreden har arbeidstaker som ble oppsagt som overtallig fortrinnsrett ved (ekstern) rekruttering til selskapet etter reglene i arbeidsmiljøloven § 14-2.