

Kollektivavtal om bemanning

§ 1 Bakgrund

Parterna är överens om att teckna ett kollektivavtal om bemanning av verksamheten inom produktionens delar i PostNord Sverige AB.

§ 2 Avtalets syfte och omfattning

Utgångspunkten är att parterna är överens om att skapa goda förutsättningar för att bemanna verksamheten så att arbetsgivarens behov av flexibilitet kan uppnås, samtidigt som de anställdas krav på goda anställningsförhållanden kan tillgodoses.

Parterna är överens om att verksamhetens behov är styrande och att heltid är utgångspunkten. Deltid på så hög anställningsomfattning som möjligt är ett komplement till heltidsanställningar. Härutöver kan dock tidsbegränsade anställningar användas men det ska understrykas att det primärt bör vara vid just tidsbegränsade behov.

Parterna är överens om en särskild anställningsform, extraanställning. Denna anställningsform ska ses som ett komplement till de ordinarie anställningsformerna och får användas enligt de regler som föreskrivs i detta avtal.

§ 3 Tidsbegränsade anställningar

I stället för lag om anställningsskydds (LAS) konverteringsregler i § 5 a (införd 2022) för tidsbegränsade anställningar avtalar parterna följande:

En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren i en särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv (12) månader under en femårsperiod.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än 24 månader under en femårsperiod.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i en särskild visstidsanställning och därefter som vikarie i sammanlagt mer än 18 månader övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Parterna är överens om att ett vikariat inte får efterföljas av en särskild visstidsanställning. Undantag gäller för semestervikariat under sommaren. Den tid som fullgörs i semestervikariat ska då räknas in i de 12 månader som gäller konvertering för särskild visstid.

§ 4 Genomgång av bemanning

Varje terminalchef respektive distriktschef ska i samverkan föra en dialog om framtida bemanning inom sitt verksamhetsområde. På en arbetsplats med flera affärsområden rekommenderas att denna samverkan sker gemensamt för arbetsplatsen. På en arbetsplats med flera chefer inom samma affärsområde ska samverkan ske gemensamt på arbetsplatsen. Parterna går gemensamt igenom vilken grundbemanning som ska finnas för verksamheten inför kommande kalenderkvartal, först därefter kan extraanställda och bemanningsföretag nyttjas.

Ny samverkan bör ske om fastställd grundbemanning behöver justeras väsentligt under innevarande kvartal.

Den lokala samverkan samt per terminal och distrikt sker inför varje kalenderkvartal där man även går igenom det preliminära personalutfallet innevarande kvartal inklusive tid för extraanställda och bemanningsföretag. Även utfallet av all mertid och övertid redovisas, men är inte del av flexibel bemanning, Det totala utfallet redovisas så snart det är möjligt, dock senast dag 15 nästkommande kvartal.

Senast en vecka före samverkan ska de fackliga parterna förses med ett skriftligt underlag som innehåller preliminära uppgifter om:

- Antal tillsvidareanställda (hel- och deltid)
- Antal Särskild visstidsanställning (hel- och deltid)
- Antal frånvarande (långtidssjukskrivna, studielediga, föräldralediga etc.)
- Antal vikarier för långtidssjukskrivna, studielediga, föräldralediga etc.
- Antal timavlönade
- Övertid och mertid i timmar (ingår ej i flexibel bemanning)
- Nyttjade bemanningstimmar (Bemanningsföretag)
- Nyttjade timmar extraanställda
- Preliminärt utfall använda timmar innevarande kvartal
- Tänkt grundbemanning kommande kvartal i timmar

I samverkan hanteras följande:

- Genomgång och dialog kring det utskickade underlaget
- Redovisning av nyttjande av övertid och mertid
- Redovisning av nyttjande av tid bemanningsföretag och extraanställda
- Fastställande av kommande kvartals bemanning i timmar

Senast dag 15 i nästkommande kvartal redovisas skriftligen per distrikt och terminalområde:

- Fastställd grundbemanning i timmar
- Övertid och mertid (timmar)
- Bemanningföretag (timmar)
- Extraanställda (timmar)
- Flexibel bemanning Formel:

$$\frac{\text{Bemanningsföretag} + \text{Timavlönade (exklusive vikarier)} + \text{Extraanställda}}{\text{Fastställd grundbemanning}} = \text{Flexibel bemanning}$$

För **Affärsområde Brev** gäller max 10 % bemanning i extraanställda och bemanningsföretag per terminal och distrikt, baserat på fastställd grundbemanning i timmar.

I de fall då det uppstår behov av flexibel bemanning utöver 10 % under kvartal fyra på en brevterminal eller ett brevdistrikt ska detta överenskommas i terminal- respektive distriktsamverkan. En förutsättning för möjligheten att nyttja maximalt 15 % bemanning i kvartal 4 är att de brevterminaler och brevdistrikt som har behov av flexibel bemanning utöver 10 % har uppvisat god planering och avtalsefterlevnad under de tidigare kalenderkvartalen och därigenom följt avtalets intentioner om att procentsatsen på 10 % är ett tak och inte en målsättning.

För **Affärsområde Logistik** gäller max 15 % bemanning i extraanställda och bemanningsföretag per distrikt, baserat på fastställd grundbemanning i timmar.

För **Affärsområde Paket** gäller max 20 % bemanning i extraanställda och bemanningsföretag per terminal, baserat på fastställd grundbemanning i timmar.

Timavlönade arbetstagare ingår inte i grundbemanningen, dock ingår vikarier oavsett avlöningsform.

Undantag för att överstiga 10 %, 15% respektive 20 % ska arbetsgivaren samverka med centrala fackliga parter inom affärsområdet.

Övergripande uppföljning av utfall sker även halvårsvis i samverkansgrupperna för respektive affärsområde.

Syftet med samverkan är att se till att avsikten med extraanställningarna i förhållande till detta avtal är uppfyllt. Procentalen ska ses som ett tak och inte som en målsättning. Genomgången ska ge en helhetsbild av nyttjandet av befintliga resurser samt beakta möjligheterna att åstadkomma anställningsåtaganden som överensstämmer med parternas gemensamma ambition enligt § 2 i detta avtal. Vid genomgången ska förutsättningarna för fler heltidsanställningar alternativt deltidsanställningar med högre sysselsättningsgrad samt tillsvidareanställningar diskuteras.

Arbetsgivaren ska halvårsvis säkerställa och redovisa att de extraanställda fortsatt är rätt målgrupp för denna anställningsform.

I samband med lokal- och terminalsamverkan om grundbemanningen fullgör arbetsgivaren MBL § 38 om man redovisar hur mycket tid från bemanningsföretag man planerar att använda under planeringsperioden.

Under förutsättning att arbetsgivarens behov av arbetskraft samt verksamhetens krav på rätt förläggning av arbetstiden blir tillgodosedda ska företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för deltidsanställda enligt 25 a § lagen om anställningsskydd ha prioritet före en extraanställning.

§ 5 Extraanställning

Extraanställningen riktar sig till personer med annan huvudsaklig sysselsättning, till exempel studenter, som vill ha en form av extra arbete.

Medarbetare som haft månadslön i en tidsbegränsad anställning är inte föremål för en extraanställning. Detta gäller dock inte om kriterierna i 1 st. denna paragraf är uppfyllda.

Extraanställningen gäller tills vidare och får inte uppnå 40 % eller högre anställningsomfattning per kalenderkvartal beräknat på heltidsmått (40 timmar) enligt Mom 2. Upplärningstid om maximalt 40 timmar för nyanställda extraanställda ingår inte i beräkning av 40 %.

Arbetsgivaren behöver endast erbjuda arbete då tillfälligt behov av resurser finns. Medarbetaren kan dock vid varje tillfälle acceptera eller avvisa erbjudet arbete. Arbetsgivare behöver inte ta hänsyn till anställningstid vid valet av vilken medarbetare med extraanställning som ska erbjudas arbete.

Bestämmelserna om allmänna åligganden och bisyssla i §§ 3 och 4 i PostNords Villkorsavtal gäller för extraanställda.

Mom 1 Lön

Medarbetare med extraanställning får lön per arbetad timme, enligt § 5 i PostNords Villkorsavtal.

Mom 2 Arbetstid och övertid

Extraanställd ska ha det arbetstidsmått (för heltid) som motsvarar 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en period av en månad. Avstämning av fullgjord arbetstid görs varje kalendermånad mot detta arbetstidsmått. Arbetstid som överstiger arbetstidsmålet

är övertid. Övertid utges enligt § 7 Mom 8 i PostNords Villkorsavtal. För extraanställda medarbetare gäller inte bestämmelserna om mertid. Bestämmelserna i § 6 b PostNords Villkorsavtal (för mobila arbetstagare gäller § 6 c) om arbetsperiodens längd, viloperiod, rast och måltidsuppehåll gäller för extraanställda. Minsta tid per arbetspass för extraanställda är två timmar.

Mom 3 Ersättning för obekväm arbetstid (OB)

Rätt till OB-ersättning föreligger i enlighet med § 10 Mom 1 PostNords Villkorsavtal.

Mom 4 Semester

För extraanställd gäller semesterlagen. Semesterersättningen utbetalas i efterskott, senast under juni månad året efter intjänandeåret. Upphör anställningen utbetalas semesterersättningen månaden efter anställningens upphörande.

Mom 5 Sjuklön

För extraanställd gäller lagen om sjuklön.

Mom 6 Rehabiliteringsansvar

PostNord har rehabiliteringsansvar för en extraanställd i den mån det följer av lag.

Mom 7 Försäkringar

För extraanställd gäller Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-P) samt Arbetskadeförsäkringen (TFA) i den mån villkoren i dessa avtal är uppfyllda.

Mom 8 Pension

ITP-P planen avdelning 1 gäller för den extraanställda under förutsättning att villkoren i det avtalet är uppfyllda.

Mom 9 Undantag från andra kollektivavtal

Följande kollektivavtal gäller inte för en extraanställd.

- a) PostNords Villkorsavtal, utom där det uttryckligen framgår av detta avtal,
- b) Personalomställningsavtalet

Mom 10 Anställningens upphörande

Om en extraanställd inte utfört arbete under en period om sex månader avslutas anställningen.

§ 6 Turordning

För tillsvidareanställda som tidigare haft extraanställning är parterna överens om att endast de faktiskt arbetade dagarna under extraanställningen ska ingå vid beräkning av anställningstid i turordningshänseende.

§ 7 Avtalets upphörande

Om detta avtal sägs upp ska arbetsgivaren avsluta extraanställningarna under avtalets uppsägningstid.

§ 8 Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 juli 2023 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägning av avtalet ska vara skriftlig.

Solna 2023-06-12



Martina Smedman
PostNord Sverige AB



Patrick Theodorsson
Seko Posten



Per-Arne Lundberg
Saco-Posten



Theresia Dissel
ST inom PostNord

Protokoll

Beteckning	Närvarande	Anders Graneld Martina Smedman Carina Holm Kim Björklund Marie Millard PostNord Sverige AB Ulf Ohlsson Saco-Posten Patrick Theodorsson Daniel Hansen Seko Posten Theresia Dissel ST inom PostNord	Sida 1/2
Datum	2023-04-13, 2023-05-03 2023-05-10, 2023-06-02		

Kollektivavtal om bemanning

- 1 §** Parterna är överens om att Anders Graneld är protokollförare och Patrick Theodorsson, Ulf Ohlsson och Theresia Dissel är justerare.
- 2 §** Parterna träffar ett Kollektivavtal om Bemanning av verksamheten inom produktionens delar i PostNord Sverige AB gällande från 1 juli 2023 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägning av avtalet ska vara skriftlig.
- 3 §** Parterna är överens om att de medarbetare som haft månadslön i en tidsbegränsad anställning inte är föremål för ett erbjudande om extraanställning. Detta gäller dock inte om kriterierna i avtalets § 5 är uppfyllda: *Extraanställningen riktar sig till personer med annan huvudsaklig sysselsättning, till exempel studenter, som vill ha en form av extra arbete.*
- 4 §** För anställningsavtal som träffats före 1 juli 2022 gäller tidigare avtalade konverteringsregler: *Den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning respektive vikariat räknas samman på det sättet att om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning och/eller som vikarie i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.*
- 5 §** PostNord tillser att en oberoende genomlysning av grundbemanningen inom framförallt paketterminalerna genomförs. Denna ska redovisas för centrala parter i kvartal 2 2024.
- 6 §** Förhandlingen avslutades.



Vid protokoll 2023-06-12



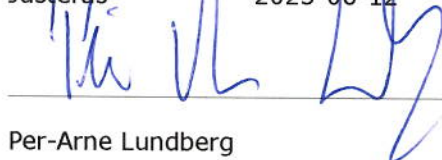
Anders Granelid

Justeras 2023-06-13



Patrick Theodorsson

Justeras 2023-06-12



Per-Arne Lundberg

Justeras 2023-06-12



Theresia Dissel