



ERBJUDANDE FÖR ATT LÖSA ÖVERTALIGHET.

SEKO Green Cargo har idag kommit överens med arbetsgivaren om ett erbjudande med målsättning att rädda ”yngre” medarbetare från uppsägning.

SEKO Green Cargo anser att erbjudandet från företaget är bra och borde lösa en hel del av övertaligheten.

Erbjudandet riktar sig till dom som genom att sluta räddar kvar en kollega med sämre turordningsplacering på orten eller möjliggör en omplacering från annan ort.

Erbjudandena om avgångslösningar riktar sig inte till medarbetare som hotas av uppsägning enligt turordning och inte heller till dom som redan avgått med ålderspension och därefter återanställts.

Du som redan har uppnått pensionsålder eller gör det senast 2009-02-01

Du erbjuds sex månader utan löneavdrag med arbetsbefrielse.

Du som uppnår pensionsålder 60/63 under perioden 2009-03-01—2010-01-01

Du erbjuds ledighet utan löneavdrag fram till din pensionsavgång vid tidigast möjliga tidpunkt. Du får rörliga pensionsgrundande lönetillägg (även övertid) med det egna månadsgenomsnittet för 2008. Semestertillägg utbetalda under 2008 ingår inte eftersom du fortsätter att tjäna in semesterdagar och semestertillägg.

Du som uppnår pensionsålder 60/63 under perioden 2010-02-01—2011-01-01

Du erbjuds ledighet fram till din pensionsavgång vid tidigast möjliga tidpunkt med 80 procent av månadslönen. Du får även 100 procent av rörliga pensionsgrundande lönetillägg (även övertid) med det egna månadsgenomsnittet för 2008, dock lägst 18 000 kr/månad. Semestertillägg utbetalda under 2008 ingår inte eftersom du fortsätter att tjäna in semesterdagar och semestertillägg.

När du sänker din lön till 80 procent minskar din pension, men Green Cargo kompenserar detta genom att teckna försäkringar för dig.

Medarbetare som accepterar erbjudande omfattas av löneöversyn som genomförs under resterande anställningstid.

Du som har ITP-pension (pensionsålder 65) och har fyllt 62 år och två månader

Du har möjlighet att göra förtida uttag av din ITP-pension utan reduktion av totala penningbeloppet. Villkor att du inte arbetar eller står till arbetsmarknadens förfogande.

Du erbjuds arbetsbefrielse i sex månader utan löneavdrag. Det är inget krav för arbetsbefrielsen att göra förtida uttag av ITP-pensionen.

Du erbjuds en pensionsförsäkring som tillsammans med ev. ITP-pension ger 70 % av nuvarande lön fram till 65 års ålder samt därefter – om förtida uttag gjorts – en pensionsförsäkring som täcker den reduktion av ITP som orsakas av den längre utbetalningstiden.

Om en medarbetare som accepterat något av ovanstående erbjudanden blir allvarligt sjuk innan anställningen upphör får överenskommelsen hävas.

Avgångsvederlag till den som ställer sin plats till förfogande

Du som ställer din plats till förfogande utan att gå i pension erbjuds förlängd uppsägningstid med sex månader. Maximalt kan uppsägningstiden vara 12 månader. Förutsättningen är att en uppsägningshotad kollega kan ersätta dig. Om du väljer detta erbjudande är du arbetsbefriad under den förlängda uppsägningstiden.

En månad av uppsägningstiden kan bytas mot omplaceringshjälp under tre månader. Detta innebär att du får en personlig rådgivare som hjälper dig att gå vidare genom att hitta ett nytt jobb, starta eget företag eller studera. Observera att du inte garanteras ett nytt jobb med denna lösning.

Möjlighet till temporärt deltidsarbete

Du som arbetar på en arbetsplats med konstaterad övertalighet erbjuds möjlighet att arbeta deltid från om med verksamhetsförändringen och längst t o m 2010-12-31. Deltidsarbetet erbjuds genom övergång till deltidsanställning kombinerat med ny heltidsanställning fr o m. 2011-01-01. Om du behöver återgå till heltid före detta datum tidigareläggs heltidsanställningen.

Erbjudandet förutsätter att den sammanlagda arbetstidsminskningen på arbetsplatsen motsvarar en eller flera heltider, till exempel att fem anställda väljer att reducera sin arbetstid till 80 procent.

Allmänt om erbjudandena

- Ledighetslösningar före pensionering förutsätter att ansökan om pension lämnas in samtidigt som ansökan om ledighet.
- Tidpunkten för att gå in i en lösning anpassas efter de förändringar som verksamhetsförhandlingarna leder till.
- Den som så önskar kan vid avgången välja att kostnadsneutralt ta ut inestående tidsbanker som pensionsinbetalning i stället för som kontant slutlön.

Vill du veta mer om erbjudandet och hur man anmäler intresse för detta kontakta din närmsta chef.