

Protokol mellem TDC A/S og Dansk Metal, Landsklubben

over forhandling den 28. november 2014 om virksomhedsoverdragelse af medarbejdere fra TREFOR A/S til TDC A/S pr. den 1. januar 2015.

fra TDC A/S: Anton Kraev, Marie Gjesing Fynsk

fra Dansk Metal, Landsklubben: Carsten Dyring Nielsen, Christian Andersen Christensen

1. TDC informerede om følgende:

TDC Group og TREFOR går sammen i et strategisk partnerskab om fibernetværk og produkter i Trekantområdet. Aftalen med TREFOR skal ses i sammenhæng med ønsket om at kunne tilbyde TDC Groups produkter og tjenester på de fibernet, som elselskaberne ejer. Kunderne på TREFORs fibernet får som de første i Danmark mulighed for at købe bl.a. tv og bredbånd fra You-See og TDC via et fibernet ejet af et el-selskab.

Der overdrages op til 12 medarbejdere indenfor Dansk Metals overenskomstområde fra TREFOR til TDC Operations efter reglerne i virksomhedsoverdragelsesloven. Det er medarbejdere, som yder teknisk support og drifter TREFORs net. Medarbejderne vil blive tilknyttet Drift i Operations – enten i vores Tekniske Support Center eller Platform & Services.

TDC A/S bekræftede, at man ville frasige sig overenskomsten(erne) fra TREFOR iht. virksomhedsoverdragelseslovens regler.

2. Indplacering på overenskomsten for medarbejdere, der virksomhedsoverdrages fra TREFOR A/S til TDC A/S

Medarbejdere, som naturligt tilhører Dansk Metals forhandlingsområde, jf. det tilpassede overenskomstgrundlag, tilbydes indplacering allerede pr. den 1. januar 2015, uanset deres hidtidige ansættelsesgrundlag, på overenskomstgrundlaget med Dansk Metal, med nedenfor opregnede undtagelser og aftalte overgangsordninger.

Medarbejdere, som på overdragelsestidspunktet er overtidsberettiget, indplaceres på Lokalaftale 4.A. om Normal arbejdstid medmindre det individuelt aftales, at medarbejderne ansættes på Lokalaftale 4K.

Da medarbejderne ikke er omfattet af den generelle lønregulering i TDC som gælder for 2014 og 2015 som blev udmøntet pr. 1. september 2014, vil der i forhold til de medarbejdere der virksomhedsoverdrages, gennemføres en individuel regulering af den enkelte medarbejder således, at den samlede regulering som minimum beløber sig til 2,5 % af den gældende lønsum pr. 1. marts 2015. Satsen på 2,5 % beregnes af grundlønnen.

2.1. Løn- og pensionsindplacering

a. Pensionsindbetaling på 14,5 %

Medarbejdere, der hidtil har haft en samlet arbejdsgiverbetalt pensionsindbetaling på 14,5 %, indplaceres på en ny fast løn, der består af tidligere løn plus tidligere kontraktmæssig arbejdsgiverbetalt pension (ekskl. evt. pension af variable ydelser) = bruttoløn, divideret med 112 gange med 100:

$$(fastløn + (fastløn * 0,145)) * (100 / 112)$$

For medarbejdere, der hidtil har fået indbetalt pensionsbidrag af variable ydelser, tillægges bruttolønnen værdien af beregnet hidtidig (= gennemsnit for 2014 divideret med 12) pension af variable ydelser:

$$(((fastløn + variable ydelser) + ((fastløn + variable ydelser) * 0,145)) * (100 / 112))$$

b. Ferietillæg (feriegodtgørelse) på 2,5 %

Medarbejdere, der hidtil har haft et samlet ferietillæg på 2,5 %, indplaceres på en ny fast løn, der består af tidligere løn plus tidligere kontraktmæssig arbejdsgiverbetalt ferietillæg = bruttoløn, divideret med 101,5 gange med 100:

$$(fastløn + (fastløn * 0,025)) * (100 / 101,5)$$

c. Feriefridage og fridage

Medarbejdere, der hidtil har haft 5 feriefridage samt frihed med løn den 1. maj, fredag efter Kristi Himmelfart, grundlovsdag, 24. december og 31. december, indplaceres pr. den 1. januar 2015 på overenskomstgrundlaget med Dansk Metal, herunder 6 feriefridage, den 1. maj efter kl. 12.00, grundlovsdag, 24. december og 31. december.

Medarbejdere indplaceres på en ny fast løn, der består af tidligere løn plus kompensation for mistet ½ fridag:

$$((4,8 \% \text{ fradrag af månedslønnen pr. dag} / 2) / 12 \text{ måneder}) = 0,2 \% \\ (fastløn + (fastløn * 0,2 \%))$$

d. Profiltøj

Ordningen med profiltøj varsles overfor medarbejderne til bortfald med et varsel svarende til medarbejderne individuelle varsel.

Medarbejdere, der hidtil har haft mulighed for at købe profiltøj en gang om året for henholdsvis kr. 2.400,00 pr. år og kr. 3.300,00 pr. år, for en forholdsmæssig kompensation for ordning med 1/12 pr. måned

2.2. Betalt spisepause

De medarbejdere, der hidtil ikke har haft en betalt pause, er ikke omfattet af bestemmelsen om betalt spisepause i særtafte IV, pkt. 3.1., indtil udgangen af februar 2017, hvorefter medarbejderne følger særtafte IV uden undtagelser.

2.3. Rådighedsvagtordning

For de medarbejdere, der på overdragelsestidspunktet deltager i en rådighedsvagtordning omfattet af "Lokalaftale om rådighedsvagt i TREFOR koncernen" af 15. september 2014 fortsætter denne ordning i sin helhed til udgang af februar 2017, hvorefter den bortfalder uden yderligere varsel.

Rådighedsvagtordningen kan opsiges til bortfald med to måneders varsel. I tilfælde af opsigelse kan en af parterne foranledige lokal forhandling afholdt.

De medarbejdere, der fra 1. marts 2017 eller før 1. marts 2017 efter rådighedsvagtordningens opsigelse, skal indgå i en rådighedsvagtordning, omfattes af reglerne i det tilpassede overenskomstgrundlag med Dansk Metal, medmindre andet aftales forinden mellem TDC og Dansk Metal.

2.4. Overarbejde

Lokalaftale 4.H. fraviges indtil 1. marts 2017 således:

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

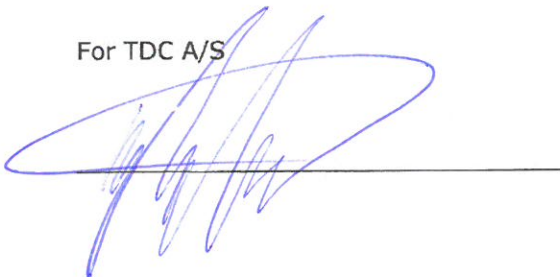
Overarbejde betales med den aktuelle timeløn + 50 pct. for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter, samt for alt overarbejde på lørdage, søndage og helligdage, 100 pct.

Overarbejde honoreres ved kontant betaling eller ved afspadsering, alt efter arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen; endelig beslutning herom træffes af den nærmeste ledelse.

Der regnes med halve timer og betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

København, den 12. december 2014

For TDC A/S



For Dansk Metal Landsklubben



LOKALAFTALE OM RÅDIGHEDSVAGT I TREFOR KONCERNEN

Aftalens dækningsområde

Denne lokalaftale omfatter medarbejdere, som indgår i rådighedsvagt og som er ansat under hhv. Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst i TREFOR koncernens selskaber, bortset fra dominus, Midtjysk Køleservice, Medisat og Remergy.

Definition af rådighedsvagt

For nogle medarbejdere i TREFOR gælder det, at deres arbejdsfunktion i en vis udstrækning også skal udføres udenfor normal arbejdstid. Dette for at sikre forsyningssikkerheden samt opfyldelsen af de forretningsmæssige serviceaftaler, der er indgået med TREFORs kunder. Der kan for disse medarbejdere etableres rådighedsvagt i hele eller dele af perioden uden for normal arbejdstid. Det er til enhver tid ledelsen, der udpeger de medarbejdere, der skal indgå i rådighedsvagt, og de udpegede medarbejdere er pligtige til at deltage i de rådighedsvagter, TREFOR måtte etablere og drive af hensyn til forretningen. Deltagelse i rådighedsvagt skal altid dokumenteres ved et tillæg til ansættelseskontrakten.

En medarbejder skal under rådighedsvagt være kontaktbar pr. telefon og i øvrigt, hvor arbejdet kræver det, være i stand til hurtigst muligt at rykke ud i sin firmabil for at stille sin arbejdskraft til rådighed for at løse de nødvendige opgaver. En medarbejder har under rådighedsvagt pligt til at varetage:

- aktiviteter, der kan udføres fra rådighedsvagtens opholdssted (f.eks. via PC eller telefon)
- udkald – dvs. konkrete opgaver, hvis løsning kræver, at medarbejderen forlader sit opholdssted eller udfører længerevarende aktiviteter i/fra sit opholdssted

Honorering

For deltagelse i rådighedsvagt - herunder varetagelse af kortvarige aktiviteter og telefonopkald - ydes kr. 30 pr. time. Betalingen ydes også under udkald.

Løsning af konkrete opgaver under rådighedsvagt er omfattet af reglerne for overarbejdsbetaling og honoreres med tillæg pr. time på 100% af den aktuelle timeløn og regnes pr. påbegyndte time. Denne honorering ydes uanset om der er tale om opgaver, som løses ved udkald eller opgaver, der har et omfang svarende til et udkald, men kan udføres via opkobling og efterfølgende fejlretning fra medieudstyr i/fra opholdsstedet.

Der ydes honorering for rådighedsvagt ved sygdom samt for en erstatningsvagt i perioden.

Planlægning af rådighedsvagt

Ledelsen fastlægger ud fra et forretningsmæssigt perspektiv behovet for rådighedsvagter. For at sikre, at medarbejderne ikke varetager u hensigtsmæssigt mange rådighedsvagter, kan den enkelte medarbejder ikke pålægges mere end 7 vagtdage pr. måned.

Anvendelse af firmabiler i forbindelse med rådighedsvagt

Under rådighedsvagt kan firmabilen i særlige tilfælde og i henhold til gældende lovgivning anvendes til private formål således, at rådighedsvagten kan rykke ud direkte fra sit opholdssted. Disse særlige tilfælde er beskrevet i vedlagte aftalebilag, som forventes overholdt af alle medarbejdere i rådighedsvagt.

Dialog om eventuel udtrædelse af rådighedsvagt

Såfremt en medarbejder af ekstraordinære grunde (f.eks. alder, helbred, familieforhold eller lign.) ønsker en drøftelse af muligheden for at udtræde midlertidigt eller permanent af rådighedsvagten, er det muligt at få en samtale herom med nærmeste leder og HR. Hvorvidt en sådan samtale efterfølgende kan føre til en udtrædelse af rådighedsvagten afhænger af de konkrete omstændigheder og er til enhver tid en ledelsesmæssig beslutning.

Hviletid

Rådighedsvagt betragtes som hviletid. Ved aktivering af rådighedsvagten ophører hviletiden.

Reglerne om nedsættelse/udskydelse af hviletid kan anvendes.

Såfremt hviletidsbestemmelserne ikke kan overholdes, og medarbejderen er på udkald i hele eller dele af tidsrummet kl. 00:00 og frem til normal arbejdstids begyndelse, ydes tilsvarende, kompenserende frihed efter forudgående information til nærmeste leder. I praksis kan medarbejderen dermed udskyde sin mødetid med den tid (faktiske timer/minutter), den pågældende har været på udkald i tidsrummet kl. 00:00 og frem til normal arbejdstids begyndelse. Når denne ret udnyttes, ydes der normal timeløn for den del af hviletiden, som falder indenfor pågældendes normale arbejdstid.

Aftalens varighed

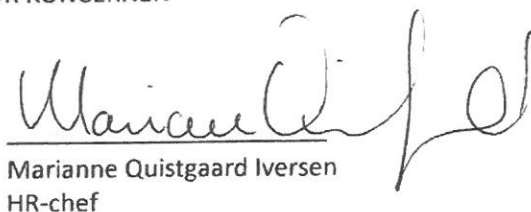
Aftalen træder i kraft pr. 15. september 2014.

Således besluttet og vedtaget af de underskrivende parter,
Kolding den 16. september 2014

FOR LEDELSEN I TREFOR KONCERNEN



Knud Steen Larsen
Administrerende direktør



Marianne Quistgaard Iversen
HR-chef

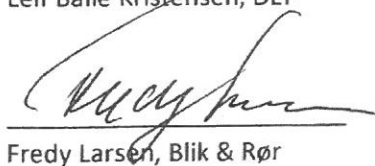
FOR TILLIDSREPRÆSENTANTERNE I TREFOR KONCERNENS SELSKABER UNDER CO-INDUSTRI
OMFATTET AF INDUSTRIENS OVERENSKOMST OG INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST



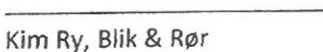
Lef Balle Kristensen, DEF



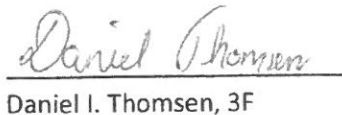
Heinrich Stage Kjærulff, DEF



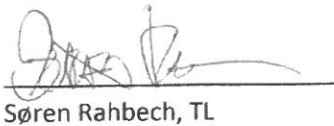
Fredy Larsen, Blik & Rør



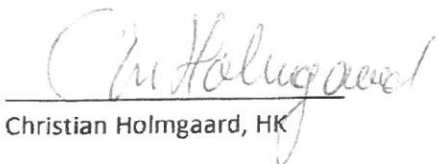
Kim Ry, Blik & Rør



Daniel I. Thomsen, 3F



Søren Rahbech, TL



Christian Holmgaard, HK