



## Protokol

mellem

TDC A/S

og

**Dansk Metal, Landsklubben i TDC**

over forhandling af d.d. om hjemtagelse/insourcing af medarbejderne fra Sitel A/S til YouSee Channels Customer Relations, som er beskæftiget med Support & Billing-opgaver for YouSee.

I forhandlingen deltog:

Fra TDC A/S: Peer Schaumburg-Müller. Rolf Gordon Adamson og Line Budtz Pedersen.

Fra Dansk Metal, Landsklubben i TDC: Lars Jørgensen, Carsten D. Nielsen, Jeana Jørgensen, Tobias Tolstrup og Ole Mølgaard Andersen.

-----

### 1. Information

TDC bekræftede følgende:

- at TDC inden for det tilpassede overenskomstgrundlags dækningsområde vil hjemtage/insource de opgaver og medarbejdere, der vedrører Support og Billing, som i dag er outsourcet til Sitel A/S,
- at TDC indenfor tidsfristerne i reglerne i lov om lønmodtagernes retsstilling vil frasige sig de kollektive rettigheder som hidrører fra Sitel A/S,
- at det forventes at medføre overdragelse af ca. 800 medarbejdere inden for det tilpassede overenskomstgrundlag i TDC,
- at TDC til Landsklubben vil give meddelelse om navn, lønnr. stillingsbetegnelse og arbejdsadresse i forbindelse med overdragelsen, og
- at overdragelsen forventes at ville ske snarest muligt efter denne protokols underskrift.

TDC bekræftede, at man ikke forventer at fortsætte med en lokation i Kingston, England, og efter aftale med Sitel A/S, at ville tilbyde berørte medarbejdere dér stilling på øvrige lokationer i Danmark.

### 2. Indplaceringsregler

Parterne drøftede sagen og aftalte at medarbejdere inden for parternes forhandlingsområde hjemtages/insources efter følgende regler for indplacering på parternes tilpassede overenskomstgrundlag:



Senest på tidspunktet for udløbet af de kollektive aftaler, som medarbejderne var omfattet af i Sitel A/S, indplaceres medarbejderne på det tilpassede overenskomstgrundlag i henhold til nedenstående pkt. 2.1.- 2.4.

Medarbejderne kan allerede ved hjemtagelsen/insourcingen tilbydes, at blive indplaceret på nedenstående vilkår. Accepterer medarbejderne ikke dette tilbud fortsætter de individuelle vilkår som medarbejderne var omfattet af før hjemtagelse/insourcingen indtil tidspunktet for udløbet af de kollektive aftaler som medarbejderne var omfattet på overdragelsestidspunktet.

### **2.1. Timelønnede, arbejdstid mere end 20 timer pr. uge**

Medarbejderne indplaceres på lokalaf tale nr. 32.2. hvis de er ansat til mere end gennemsnitligt 20 timer om ugen, og de har været ansat under 18 måneder som timelønsansat. Medarbejderne medtager deres anciennitet som timelønsansat fra Sitel A/S og efter sammenlagt 18 måneder hos Sitel A/S og TDC A/S overgår de til lokalaf tale nr. 38.

Hvis de har været timelønsansat mere end 18 måneder hos Sitel A/S omfattes de af lokalaf tale nr. 38 og tillæg hertil.

### **2.2. Timelønnede, arbejdstid op til 20 timer pr. uge**

De pågældende medarbejdere ansættes på lokalaf tale nr. 32.4, hvis de er ansat i gennemsnit højst 20 timer pr. uge.

### **2.3. Månedslønnede, som i efteråret 2014 blev virksomhedsoverdraget fra TDC til Sitel og øvrige månedslønnede**

Medarbejderne ansættes på lokalaf tale nr. 38 med tillæg som månedslønnet.

Medarbejdere uden højeste arbejdstid indplaceres på lokalaf tale 4.K., hvis medarbejderen har den i lokalaf tale 4.K. nævnte mindste årsløn. Øvrige månedslønnede medarbejdere placeres på lokalaf tale 4.D.2 eller 4.A.

### **2.4. Provision og bonus**

Eventuelle provisions- og bonusordninger, som medarbejderne var omfattet af hos Sitel før hjemtagelsen/insourcingen ophører pr. overførselsdagen, og opgøres og udbetales straks muligt herefter. Herefter indplaceres medarbejdere, der tidligere har været omfattet af en provisionsordning på de gruppe- og resultatbaserede provisionsordninger, der gælder i det område de indplaceres i, dog uden garantiprovision.

### **2.5. Kompensation for økonomiske tab**

Medarbejdere, som ved ovennævnte indplacering måtte lide et økonomisk tab kompenseres, hvis dette i øvrigt følger af principperne i virksomhedsoverdragelsesloven, med et fast månedligt løntillæg. Dette kan dog opsiges med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

### **2.6. Vagtplanlægning**

Det er særligt i forbindelse med overførslen aftalt, at TDC viderefører vagtplanerne fra Sitel A/S op til 12 uger, og senest 4 uger inden udløbet af de op til 12 uger varsler ændrede vagtplaner i henhold til TDCs overenskomst.



### **3. Øvrige forhold**

#### **3.1. Anciennitet**

Medarbejdere, der hjemtages/insources fra Sitel A/S viderefører deres ansættelsesanciennitet fra Sitel A/S.

Hvor der i overenskomstgrundlaget er refereret til en anciennitet, forstås dette som datoen for den ansættelsesanciennitet medarbejderen er overført med.

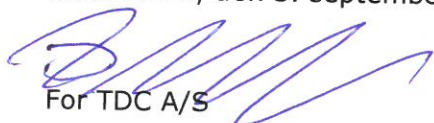
#### **3.2. Opsigelse**

Særaftale IX, pkt. 5-7 og 9-10, samt lokalaftale nr. 9A, pkt. 2, gælder ikke for medarbejdere, der overdrages fra Sitel til TDC.

#### **3.3. Tillidsrepræsentation**

TDC har givet tilsagn om, at medarbejdere, der er valgt som tillidsrepræsentant hos Sitel A/S kan bevare deres status som tillidsrepræsentant indtil 1 år efter hjemtagelsen/insourcingen uanset at det organisatoriske krav i Særaftale IIV, pkt. 1.1. ikke er opfyldt, hvis der ikke inden for området de placeres ind i, er en tillidsrepræsentant. Dette punkt forudsætter dog, at Metals Landsklub i TDC meddeler dette til TDC senest 30 dage. De 30 dage regnes fra det tidspunkt, der i ansættelsesaftalen er angivet som overtagelsesdag, eller fra det tidspunkt, hvor TDC har givet Dansk Metal Landsklubben meddelelse om tillidsfolkernes navn og kontaktoplysninger, hvis dette tidspunkt ligger senere.

København, den 3. september 2017



For TDC A/S



For Dansk Metal, Landsklubben i TDC



## Protokol

mellem

TDC A/S

og

**Dansk Metal, Landsklubben i TDC**

over forhandling af d.d. om overgang til lokalaf tale nr. 38 med tillæg.

I forhandlingen deltog:

Fra TDC A/S: Peer Schaumburg-Müller, Rolf Gordon Adamson og Line Budtz Pedersen.

Fra Dansk Metal, Landsklubben: Lars Jørgensen, Carsten D. Nielsen, Jeana Jørgensen, Tobias Tolstrup og Ole Mølgaard Andersen.

### 1. Overgang

#### 1.1. Medarbejdere på lokalaf tale nr.38

Medarbejdere, der allerede er omfattet af lokalaf tale nr. 38, omfattes af tillægget til lokalaf tale nr. 38, når dette træder i kraft.

#### 1.2. Medarbejdere på timeløn

Medarbejdere ansat på timelønsaftalerne, lokalaf tale nr. 32.2. og nr. 32.4., fortsætter deres ansættelse på disse med de ændringer, der fremgår af tillægget til lokalaf tale nr. 38, idet lokalaf tale nr. 32.2. og 32.4. videreføres indenfor dækningsområdet i lokalaf tale nr. 38.

De lokale parter optager snarest muligt drøftelser om sammenskrivning af timelønsaftalerne.

### 2. Garantier og tilsagn

De medarbejdere, der før tillægget til lokalaf tale nr. 38 træder i kraft, er omfattet af de garantier og tilsagn, der er givet i lokalaf tale nr. 38 i den periode, der fremgår af garantierne, så længe der er ansat indenfor lokalaf tale 38's dækningsområde.

### 3. Den Danske Model

Parterne bekræfter vigtigheden af Den Danske Model. I den forbindelse bekræfter TDC, at være positivt indstillet overfor at virksomhedsklubberne indenfor dækningsområdet i lokalaf tale nr. 38 efter hjemtagelsen af opgaver og medarbejdere fra Sitel A/S, iværksætter hvervekampagne for medarbejdere omfattet af forhandlingsområdet.



Forløbet heraf drøftes forudgående mellem de lokale parter.

København, den 3. september 2017

A blue ink signature for TDC A/S, consisting of several stylized, overlapping loops.

For TDC A/S

A blue ink signature for Dansk Metal, featuring a prominent 'D' and 'M' with a flourish.

For Dansk Metal, Landsklubben i TDC



## Tillæg

til

### lokalaftale nr. 38

#### Særlige ansættelsesvilkår for medarbejdere i YouSee Channels Customer Relations

##### 1. Indledning

Dette tillæg til lokalaftale nr. 38 er indgået i forbindelse med at TDC har meddelt at man forventer at hjemtage/insource Support & Billing-aktiviteterne fra Sitel A/S.

##### 2. Formål

Tillægget har til formål på den ene side at:

- sikre at arbejdspladser i videst muligt omfang beholdes indenfor det tilpassede overenskomstgrundlag,
- muliggøre hjemtagelse af opgaver som i dag er placeret udenfor TDC og dermed det tilpassede overenskomstgrundlag, og
- sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø med attraktive ansættelsesvilkår,

samt på den anden side at:

- sikre TDC en økonomi og fleksibilitet på et niveau som kan matche andre overenskomstdækkede relevante eksterne parter i Danmark, og
- sikre kunderne den bedst mulige kundeoplevelse.

##### 3. Dækningsområde

###### 3.1. Hovedreglen

Lokalaftale nr. 38, herunder nærværende tillæg hertil, gælder for medarbejdere, der er eller fremover ansættes i TDC A/S, YouSee, Channels Customer Relations, PSA (dog undtaget PSAW, PSAM, PSAS, PSAEO, PSAEL og PSAEK).

###### 3.2. Ændringer i medarbejderens og opgavernes placering

###### 3.2.1. Medarbejderen flyttes på TDCs initiativ ud af lokalaftalens dækningsområde

Hvis medarbejdere eller opgaver omfattet af dækningsområdet for lokalaftale nr. 38 på TDCs initiativ flyttes ud af lokalaftalens dækningsområde og til et andet område på det tilpassede overenskomstgrundlag forbliver medarbejderne og/eller opgaverne fortsat omfattet af denne lokalaftale, medmindre andet aftales individuelt eller varsles med medarbejderens individuelle funktionærretlige opsigelsesvarsel.

###### 3.2.2. Medarbejderen flyttes på TDCs initiativ ind i lokalaftalens dækningsområde

Hvis medarbejdere eller opgaver på TDCs initiativ flyttes ind i dækningsområdet fra et andet område på det tilpassede overenskomstgrundlag forbliver medarbejderne og/eller opgaverne omfattet af de vilkår, der gjaldt før flytningen, medmindre andet aftales mellem lokalaftalens parter.

### 3.2.3 Medarbejderen flytter til og fra dækningsområdet af egen drift

Hvis en medarbejder efter ansøgning forflyttes fra/til aftalens dækningsområde aftales vilkårene mellem medarbejderen og den nye leder, idet vilkårene dog mindst skal være svarende til de vilkår som er kollektivt aftalt i det område, hvor medarbejderen flytter til.

## 4. Timelønsansættelse

Der kan ansættes timelønnede medarbejdere indenfor denne lokalaftales dækningsområde. Ansættelse af timelønnede medarbejdere sker på lokalaftale nr. 32.2. og 32.4., som er gældende indenfor denne aftales dækningsområde.

Bestemmelserne i lokalaftale nr. 38, og dette tillæg gælder også timelønnede i det omfang, at det er angivet nedenfor eller allerede fremgår af timelønsaftalen.

## 5. Vagtplanudvalg

Hvis en af parterne anmoder herom nedsætte et vagtplanudvalg bestående af op til 3 personer fra hver part. Vagtplanudvalget har det formål at drøfte principper og forhold omkring tilrettelæggelsen af vagtplaner ud fra Særaftale IV, pkt. 2 samt de øvrige arbejdstidsreglerne som medarbejderne måtte være omfattet af, f.eks. lokalaftale nr. 4A, 4K, 4.D.2. Hvis et sådant udvalg ikke nedsættes følges alene reglerne i Særaftale IV, pkt. 2 samt de øvrige arbejdstidsreglerne som medarbejderne måtte være omfattet af, f.eks. lokalaftale nr. 4A, 4K, 4.D.2.

## 6. Log ud tid

### 6.1. Log ud tid

Bestemmelsen i lokalaftale nr. 38, pkt. 7.1. af 5. oktober 2015 udgår og erstattes af følgende:  
Medarbejderne logger ud af systemerne (f.eks. ved anvendelse af "kryds" eller lignende relevant metode) ved den i vagtskemaet fastsatte sluttid.

Medarbejderne er forpligtede til at afslutte en aktuel kunde efter den i vagtskemaet fastsatte sluttid og evt. kø ved lukketid. Tid indtil 30 minutter medgået hertil honoreres 1:1 og afvikles som flekstitid i henhold til lokalaftale nr. 4M. Tid herudover betragtes som overarbejde.

### 6.2. Timelønnede på lokalaftale nr. 32.2. eller 32.4.

Ovenstående punkt gælder også medarbejdere omfattet af lokalaftale nr. 32.2. og 32.4.

## 7. Arbejdstid

Lokalaftale 4 A, pkt. 2 udgår og erstattes af:

Arbejdstiden, jf. Særaftale IV, pkt. 4, litra 1, tilrettelægges, på en sådan måde, at den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid over en periode på maksimum 16 uger udgør 37 timer, dog mindst tre timer og højst 10 timer pr. dag. I særlige tilfælde kan den samlede daglige vagtlængde dog efter aftale med medarbejderen overstige 10 timer.

Efter medarbejderens udtrykkelige ønske kan den daglige arbejdstid opsplittes i to dele, og medarbejderen kan således ikke varsles på splitvagter. Vagtplansudvalget eller tillidsrepræsentanten inddrages. En medarbejder, der har fremsat et sådant ønske, vil kunne udtræde af ordningen med et varsel på 30 dage, regnet til en vagtplans udløb. Ledelsen må hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for opsigelse af splitvagter. Bestemmelsen om log ud tid i pkt. 6.1. gælder 2 gange ved splitvagter.



Ovenstående mulighed for at aftale splitvagter gælder, også for medarbejdere ansat på lokalaf-  
tale nr. 32.2. og 32.4. indenfor lokalaf-  
tale nr. 38 dækningsområde.

Ændringer i arbejdstidens placering varsles med mindst fire uger, ved større organisatoriske  
eller arbejdsmæssige ændringer dog seks uger, medmindre andet aftales med den enkelte med-  
arbejder.

I forbindelse med anden medarbejders fravær, kan en medarbejder kortvarigt indtræde som  
afløser i dennes normale arbejdstid med et varsel på mindst to arbejdsdage. Er varslet mindre  
end to arbejdsdage, ydes der overtid for den del af arbejdstiden, der ligger uden for den for  
afløseren hidtil fastlagte arbejdstid.

### **8. Barsel mv.**

Lokalaftale nr. 17 om barsel mv. gælder ikke for medarbejdere omfattet af lokalaf-  
tale nr. 38. Medarbejderne er i stedet omfattet af Funktionæroverenskomstens bestemmelser.

Medarbejdere der forud for overgang til denne lokalaf-  
tale er omfattet af lokalaf-  
tale nr. 17, be-  
varer denne ret. Hvis sådanne medarbejdere i stedet ønsker overgang til Funktionæroverens-  
komstens bestemmelser, har den enkelte ret til dette med et varsel på 3 måneder før forventet  
fødselstidspunkt.

### **9. Frihed**

Retten til frihed den 31. december som fremgår af Særaftale IV, pkt. 5, gælder ikke medarbej-  
dere omfattet af denne lokalaf-  
tales dækningsområde.

Medarbejderne der før denne aftales ikrafttræden havde ret til frihed 31. december i henhold til  
en kollektiv aftale bevarer dog denne ret. Dette gælder også medarbejdere omfattet af lokalaf-  
tale nr. 4.D.2.

### **10. Ny i lokalaf- tale nr. 4.D.2.**

Der er indgået en lokalaf-  
tale nr. 4.D.2, der erstatter lokalaf-  
tale nr. 4.D.1 for de medarbejdere,  
der er omfattet af lokalaf-  
tale nr. 38's dækningsområde, når dette tillæg til lokalaf-  
tale nr. 38 træder i  
kraft.

### **11. Frivillig overgang til pension efter Industriens Funktionæroverenskomst § 8**

Medarbejdere, der har bevaret retten til pension efter særaftale II, jf. Lokalaf-  
tale nr. 38, pkt. 5,  
har ret til en gang under sin ansættelse på et vilkårligt tidspunkt, at vælge at overgå til pension  
efter Industriens Funktionæroverenskomst § 8 med et varsel på 2 måned regnet til udgangen af  
en måned. I givet fald følges beregningsgrundlaget det beregningsgrundlag, som er aftalt i In-  
dustriens Funktionæroverenskomst, uanset om der i det tilpassede overenskomstgrundlag måtte  
være aftalt fravigelser fra dette.

En medarbejder som har valgt overgang til § 8 i Industriens Funktionæroverenskomst har ikke  
ret til at fortryde sit valg.

Parterne har aftalt, at pensionen indbetales til PFA og er omfattet af den aftale, som er indgået  
mellem PFA, TDC og Dansk Metal, Teleafdelingerne.





## **12. Ikrafttrædelse, opsigelse mv.**

### *12.1. Ikrafttræden*

Dette tillæg træder i kraft, når TDC til det tilpassede overenskomstgrundlag hjemtager/insourcer medarbejdere og de opgaver, som i dag er outsourcet til Sitel A/S. Det forventes pt. at dette sker snarest muligt efter denne lokalaftales indgåelse.

### *12.2. Opsigelse*

Opsigelse af lokalaftale nr. 38, og dette tillæg sker samlet, medmindre parterne er enige om andet, dog kan muligheden for splitvagter opsiges særskilt og i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst § 23.

Opsigelse sker i øvrigt i henhold til Industriens Funktionæroverenskomsts § 23 alene med den fravigelse, at varslet for opsigelse er aftalt til seks måneder. Opsigelse vil dog tidligst kunne ske efter 1. januar 2025.

Pkt. 4 i lokalaftale nr. 38 og pkt. 6, 7 og 9 i dette tillæg kan alene opsiges som en særftale, jf. det tilpassede overenskomstgrundlag, tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 1.

### *12.3. Efterfølgende overenskomstmæssige ændringer*

Hvis der efter denne lokalaftales ikrafttræden sker ændringer i Industriens Funktionæroverenskomst til bestemmelser, der er reguleret i denne lokalaftale får ændringerne i funktionæroverenskomsten fuldt gennemslag i denne lokalaftale. Dette gælder dog ikke for medarbejdere omfattet af Særaftale II i de tilfælde, hvor Særaftale II har erstattet bestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst.

Dette punkt præjudicerer ikke den verserende uenighed om pension af bidrag til fritvalglønkon-  
toen for medarbejdere omfattet af Særaftale II.

København, den 3. september 2017

For TDC A/S

For Dansk Metal, Landsklubben i TDC



Lokalaftale nr. 4.D.2

## **Arbejdsvilkår m.m. for medarbejdere i kundecentrene i YouSee Channels Customer Relations**

Protokol mellem TDC A/S og Dansk Metal, Virksomhedsklubben i TDC Channels Customer Relations, PSA (dog undtaget PSAW, PSAM, PSAS, PSAEO, PSAEL og PSAEK), hvor der er behov for udførelse af arbejde på tidspunkter, der ikke er omfattet af lokalaftale nr. 4.A. Nuværende lokalaftale nr. 4.D og 4.D.1. fortsætter i øvrigt uændret for andre organisatoriske områder, som måtte omfattes af disses dækningsområde.

Lokalaftalen supplerer Særaftale IV. Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionær-overenskomst § 9. Hvis en medarbejder omfattes af denne aftale om arbejdsvilkår m.m. for medarbejdere ansat på denne lokalaftale, erstattes Industriens Funktionær-overenskomst § 9, stk. 4, 2. pkt. af lokalaftalen, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 1, så længe den er gældende.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Industriens Funktionær-overenskomst, som de vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 4.3 og 4.4 i sin helhed.

### **1. Bemanding**

Overgang til arbejde på denne lokalaftale sker efter ansøgning, medmindre andet aftales.

Hvis en medarbejder, som ikke i forvejen er omfattet af denne lokalaftale, skal omfattes heraf, skal ændringen varsles medmindre andet aftales. I de tilfælde, hvor ændringer udgør en væsentlig vilkårsændring, gælder den funktionærretlige praksis for væsentlige vilkårsændringer, medmindre andet aftales.

Ud fra trafikudviklingen samt det markedsmæssige behov behandles principperne, herunder de parametre der indgår i grundlaget for fastlæggelse af de overordnede bemandingsrammer, i samarbejdsregi.

### **2. Arbejdstilrettelæggelse**

#### **2.1.**

Arbejdstiden tilrettelægges på en sådan måde, at den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid over en periode på maksimum 16 uger udgør 37 timer. Medarbejderen skal have mulighed for at gøre sig bekendt med start- og sluttidspunktet for beregning af de gennemsnitligt 37 timer

Medarbejderen har ret til en daglig selvbetalt spisepause på 30 minutter. Spisepausen placeres samlet og efter størst mulig hensyntagen til medarbejderens ønsker. Medmindre andet aftales med den enkelte medarbejder, placeres spisepausen normalt tidligst tre timer og senest fem timer efter den enkelte medarbejders arbejdstids begyndelse, når denne arbejder uden for normal arbejdstid. Ved vagter inden for normal arbejdstid placeres spisepausen inden for tidsrummet kl. 11.00-13.30.

Medarbejderen kan vagtplanlægges alle ugens dage. Placeringen af arbejdstiden tilpasses kundecenterets åbningstid. Åbningstiden afhænger af kundecenterets behov.



## 2.2.

Antallet af fridage skal på årsbasis svare til antallet af lørdage og søn- og helligdage pr. år. 1. maj regnes som ½ fridag, juleaftensdag og grundlovsdag regnes som fridage.

## 2.3.

Med udgangspunkt i den for centrene fastsatte bemanning, fastlægges i samarbejdsregi retningslinjer for udarbejdelse og fremlæggelse af vagtskemaer, herunder også de nødvendige retningslinjer for ferievalg og afvikling af ferie.

Arbejdstiden tilrettelægges med størst mulig hensyntagen til medarbejderens evt. ønsker, og der kan ønskes blokdage. Kan der ikke opnås enighed, fastlægges arbejdstiden i henhold til reglerne i denne aftale af den lokale ledelse med et rimeligt varsel, normalt ikke under 6 uger. For vagtskemaer, der indeholder arbejde i tidsrummet kl. 22.00-07.00, dog normalt ikke under 8 uger.

Der udarbejdes et vagtskema, som tilrettelægges for en periode af 16 uger (vagtskemaperioden).

Arbejdstiden kan skemalægges alle ugens dage. Som hovedregel er en medarbejder kun forpligtet til at arbejde fem af dagene mandag til søndag. TDC kan dog lægge vagterne sådan, at medarbejderen arbejder på seks af ugens dage f.eks. i forbindelse med en weekendvagt. Muligheden for at udnytte dette skal dog forinden drøftes i vagtplansudvalget eller SU. Det skal sikres, at reglerne om hvileperiode og fridøgn i arbejdsmiljøloven og overenskomstgrundlaget herunder bl.a. lokalaftale nr. 35 overholdes.

I vagtskemaperioden placeres 32 fridage (svarende til antallet af lørdage og søndage) og 80 arbejdsdage svarende til 592 arbejdstimer fordelt på de enkelte uger, således at den normale arbejdstid mandag-søndag i den enkelte uge højst andrager 40 timer.

Indgår der i vagtskemaperioden en helligdag, grundlovsdag og juleaftensaftensdag reduceres arbejdsdagene tilsvarende, og arbejdstimerne reduceres med 7 timer og 24 minutter pr. dag. Indgår 1. maj i vagtskemaperioden reduceres vagtskemaet med 3 timer og 45 minutter. Ved deltidsansættelse tilrettelagt med hele fridage sker en tilsvarende reduktion.

Den planlagte daglige arbejdstid placeres samlet og udgør mindst 3 timer og må ikke overstige 10 timer.

Den samlede daglige arbejdstid kan efter aftale med medarbejderen overstige 10 timer inkl. log ud tid.

Efter medarbejderens udtrykkelige ønske kan den daglige arbejdstid opsplittes i to dele, og medarbejderen kan således ikke varsles på splitvagter. Vagtplanudvalget eller tillidsrepræsentanten inddrages. En medarbejder, der har fremsat et sådant ønske, vil kunne udtræde af ordningen med et varsel på 30 dage, regnet til en vagtplans udløb. Ledelsen må hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for opsigelse af splitvagter. Bestemmelsen om log ud tid i tillæg til lokalaftale nr. 38 pkt. 6.1. gælder 2 gange ved splitvagter.

## 2.4.

Der kan ansættes medarbejdere til fast dag-, aften-, nat- eller weekendarbejde. Arbejdstidens placering fastsættes efter nærmere drøftelse med medarbejderen, idet placeringen inden for nævnte kategorier normalt placeres således:



<b>Arbejdstidens placering</b>	
<b>Hvornår?</b>	<b>Tidsrum</b>
Dag	mellem kl. 06.00 og kl. 24.00
Aften	mellem kl. 15.00 og kl. 02.00
Nat	mellem kl. 21.00 og kl. 08.00
Weekend/helligdage	mellem fredag kl. 15.00 og mandag kl. 08.00 samt dagen før helligdagen kl. 15.00 til dagen efter kl. 08.00

For medarbejdere på fast dagarbejde kan højst 50 pct. af den ugentlige arbejdstid pålægges udført efter kl. 18.00. På lørdage, søndage og helligdage dog efter kl. 16.00.

I forbindelse med egen uddannelse kan uddannelsen pålægges udført uden for det aftalte tidsrum.

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der gives frihed skiftevis jule- og nytårsaften.

### **2.5.**

Tildeling af ferie og feriefridage sker efter de regler, der er bestemt i ferieloven og overenskomstgrundlaget.

### **2.6.**

Arbejde ud over det i vagtskemaet angivne tidsrum betragtes som overarbejde og honoreres efter lokalaftale nr. 4 H.

For beordret overarbejde ydes betaling efter lokalaftale nr. 4.H.

### **3. Vagtændring og vagtplanlægning**

Ændringer i vagter placeret i tidsrummet kl. 07.00-20.00 på hverdage (mandage til fredage), lørdage og søn- og helligdage kan ske med mindst fire ugers varsel.

Ændringer i vagter placeret i tidsrummet kl.20.00-22.00 på hverdage kan ske med mindst seks ugers varsel.

Ændringer i vagter, der er i tidsrummet kl. 22.00-07.00, på hverdage, lørdage og søn- og helligdage samt øvrige arbejdsfrie dage, jf. pkt. 2.2. skal ske med mindst 8 ugers varsel. I varslingsperioden videreføres den gældende vagtplan, medmindre andet aftales.

Hvor ændringen alene vedrører placeringen af arbejdstiden indenfor en i forvejen aftalt arbejdsdag kan ændringerne ske med 2 ugers varsel. Hvor ændringen vedrører weekender, søn- og helligdage, juleaftensdag, grundlovsdag eller 31. december skal varslingen ske med 4 ugers varsel.



Alle varslerne ovenfor er gældende fra det tidspunkt, den enkelte gruppe er blevet bekendt med det nye vagtskema.

Kollektive ændringer i vagtskemaer foretages efter lokal drøftelse i henhold til ovennævnte varsler, medmindre andet aftales.

### **3.2.**

Nødvendiggør trafikafviklingen en hurtigere omlægning end 14 dage, men ud over 3 x 24 timer, betales et tillæg pr. påbegyndt ½ time på 25,60 kr. for den tid mellem kl. 18.00 og 06.00, der falder uden for den i skemaet angivne arbejdstid.

Tillægget betales ikke ved overarbejde.

### **3.3.**

Hvis omlægningen ikke er varslet med 3 x 24 timer, betales overtidstillæg indtil varslets udløb, dog kun for den tid, der falder uden for den i skemaet aftalte arbejdstid.

### **3.4.**

Vagtlister for jule- henholdsvis nytårsaften efter kl. 18.00 skal være kendt af medarbejderne senest 15. november samme år.

Ved tildeling af disse vagter udtages, så vidt muligt, først medarbejdere, som i længst tid ikke har haft sådanne vagter.

### **3.5.**

Ved vagtplanlægning tilstræbes en ligelig fordeling af helligdags- og weekendvagter. En medarbejder kan ikke pålægges vagter mere end halvdelen af helligdagene og weekendvagter oftere end hver 3. weekend, medmindre medarbejderen er ansat til fast weekend. Der kan med den enkelte medarbejder aftales et hyppigere antal helligdagsvagter og weekendvagter.

### **3.6.**

Medarbejdere, som indgår i vagtlisterne som afløsere, herunder afløsere til nattevagter, skal kende deres vagt så tidligt som muligt, og senest én uge før vagten.

Ved pludselig opstået fravær på ydervagter kan fristen være kortere, dog mindst to dage.

## **4. Pauser**

Medarbejdere, som arbejder på arbejdsfrie dage, jf. pkt. 2.2., samt uden for tidsrummet kl. 7.00-22.00 alle dage, sikres ved arbejdstilrettelæggelsen aflastningspauser af 10 minutters varighed for hver maks. 120 minutters ekspedition. En af aflastningspauserne erstattes af den selvbetalte spisepause.

Placering af aflastningspauserne fastlægges lokalt og indarbejdes i vagtplanerne.

Aflastningspauserne er arbejdstid og kan anvendes til løsning af andre ikke skærmrelaterede opgaver, informationslæsning, lederkontakt, briefingmøder mv.

For øvrige tidspunkter gælder almindelige arbejdsmiljøbestemmelser om pauser.



## 5. 37-timers regel

Der ydes to timers frihed for hver fulde 37 timers arbejde udført i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 06.00. For arbejde på lørdage, søndage og helligdage dog i tidsrummet kl. 16.00 til kl. 06.00.

Den optjente frihed kan afholdes i dage, timer og minutter og kan tildeles i hele arbejdsfri dage. Underretning om tildelingen skal gives senest 48 timer forud.

For frihed, som af særlige årsager i forbindelse med fratrædelser ikke kan afvikles, ydes overarbejdsbetaling i henhold til lokalaftale nr. 4.H.

## 6. Arbejdstidsbestemte ydelser

### 6.1.

Der betales følgende arbejdstidsbestemte ydelser i nedennævnte tidsrum:

Sæts pr. 1. juli 2017		
Hvornår?	Tidsrum	Sats pr. time
Mandag til fredag	kl. 18.00 – kl. 06.00	25,60 kr.
Lørdag mellem	kl. 00.00 – kl. 06.00	45,47 kr.
Lørdag mellem	kl. 06.00 – kl. 18.00	25,60 kr.
Lørdag mellem	kl. 18.00 – kl. 24.00	45,47 kr.
Søndag, søgnehelligdage mellem	kl. 00.00 – kl. 18.00	51,41 kr.
Søndag, søgnehelligdage mellem	kl. 18.00 – kl. 24.00	76,08 kr.
Nætter efter søn-/søgnehelligdage mellem	kl. 00.00 – kl. 06.00	51,41 kr.
Grundlovsdag mellem	kl. 00.00 – kl. 18.00	76,08 kr.
Grundlovsdag mellem	kl. 18.00 – kl. 24.00	76,08 kr.
Jule- og nytårsaftensdag mellem	kl. 00.00 – kl. 14.00	76,08 kr.
Jule- og nytårsaftensdag mellem	kl. 14.00 – kl. 18.00	76,08 kr.
Jule- og nytårsaftensdag mellem	kl. 18.00 – kl. 24.00	103,64 kr.

### 6.2.

Ydelserne i punkt 3.3. og 6.1. reguleres efter aftale mellem parterne. Såfremt der er arbejdstidsbestemte ydelser, som ligger under de tilsvarende ydelser i HK's butiksoverenskomst med Dansk Erhverv Arbejdsgiver, reguleres disse ydelser med samme procentsats som den gennemsnitlige stigning for arbejdstidsbestemte ydelser på Industriens Overenskomst.



Ydelserne efter pkt. 6.1. opgøres i faktisk tid.

Medarbejdere, der er på kursus, får udbetalt ydelser efter pkt. 6.1. i forhold til det for medarbejderen fastlagte vagtskema.

### **6.3.**

Til medarbejdere med faste vagter kan ydelserne i pkt. 6.1 og 6.2 omregnes til et månedligt pensionsgivende tillæg, hvis størrelse fastlægges i forhold til omfanget af ubekvemme arbejdstider.

Der ændres/reguleres i dette tillæg i det omfang, der sker ændringer i de forhold, der ligger til grund for fastlæggelse af tillægget.

### **7. Ikrafttrædelse og opsigelse**

Denne aftale træder i kraft, når TDC til det tilpassede overenskomstgrundlag hjemtager/insourcer medarbejdere og de opgaver, som i dag er outsourcet til Sitel A/S, og tillægget til lokalaftale nr. 38 træder i kraft. Lokalaftale nr. 4.D.2. erstatter den hidtidige lokalaftale 4.D.1 for de medarbejdere, der er omfattet af denne lokalaftales dækningsområde.

Denne aftale kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom.

Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke kan opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, evt. organisationsmøde, jf. Industriens Funktionæroverenskomst § 23, pkt. 3. Spørgsmålet om opsigelse af lokalaftalen kan ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

Lokalaftalen kan dog opsiges som en sær aftale.

København, den 3. september 2017



TDC A/S



Dansk Metal Landsklubben