



Protokol
mellem
TDC A/S
og
Dansk Metal teleafdelingerne

om lønregulering pr. 1. marts 2012.

1. Lønregulering

Med virkning fra 1. marts 2012 foretages for medarbejdere ansat pr. 1. marts 2012 en generel regulering af månedslønnen på kr. 216,45 kr. for fuldtidsbeskæftigede svarende til 1,35 kr. i timen. Dette gælder dog ikke medarbejdere omfattet af lokalaftale nr. 32.2.

Herudover reguleres lønnen individuelt pr. 1. marts 2012 i overensstemmelse med den nedenfor under pkt. 2 nævnte proces. TDC har oplyst, at man har afsat relevante lønmidler til gennemførelsen af denne proces.

TDC kan ud over den generelle og individuelle lønregulering som nævnt ovenfor, regulere lønnen på et senere tidspunkt. For en sådan lønregulering gælder pkt. 2 nedenfor ikke.

Herudover kan lokalaftalerne om hhv. resultatløns, bonus og provision, jf. lokalaftalerne nr. 3.C, 3.H og 3.I, anvendes som supplement til ovennævnte lønregulering.

2. Proces for individuel lønregulering

Parterne har indgået aftale om principper og proces for igangsætning og effektivering af individuel lønregulering, jf. lokalaftale, nr. 3.A, pkt. 1.2.

Herudover har parterne aftalt følgende proces og form for lønsamtalen:

Proces forud for indkaldelse til individuelle lønsamtaler

Kriterier for individuel lønregulering, forhandles i henhold til lokalaftale nr. 3.A. pkt. 6.2 afsnit 2 mellem den enkelte enhed og teleafdelingernes lokale repræsentanter. Den enkelte enhed og de lokale repræsentanter kan - hvis der er enighed herom - fastsætte, at kriterier kan fastlægges i underliggende divisioner, idet dette spørgsmål ikke kan behandles yderligere. Såfremt enighed om 1. pkt. ikke opnås, gælder lokalaftale nr. 3.A. pkt. 6.4.

Efter disse forhandlinger og inden lederen endeligt foretager lønvurderingen og indkalder de medarbejdere, som skal have individuel lønregulering til lønsamtale, skal lederen - eller hvor det vurderes hensigtsmæssigt lederens leder for et antal ledere - drøfte lederens begrundede indstilling til, hvem der skal have lønregulering og hvor meget med den lokale tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, kan mødet holdes med fællestillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten har mulighed for at kommentere lederens indstilling og kan selv bringe andre medarbejdere i forslag. Såfremt tillidsrepræsentanten ønsker at bringe andre medarbejdere i forslag til lønregulering, skal dette begrundes. Hvor der ikke findes en lokal tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant, drøftes lederens indstilling ikke.

Lederen skal i øvrigt forholde sig åbent og konstruktivt til de bemærkninger og informationer, som den lokale tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentanten måtte have, men er ikke forpligtet til at ændre beslutningen om de konkrete indstillinger i forbindelse med den individuelle lønregulering, hvis ikke der efter drøftelsen er fremkommet væsentlig nye oplysninger, som bør afstedkomme en fornyet vurdering.

Lønsamtalens form

Lederen foretager på baggrund af de fastsatte kriterier for lønregulering en lønvurdering af medarbejderne. Lederen indkalder herefter – og efter drøftelsen med tillidsrepræsentanten/fællestillidsrepræsentanten, jf. ovenfor – medarbejdere, som skal have en individuel lønregulering til lønsamtale.

Enhver lønregulering, som udmønter den aftalte ramme for lønregulering, sker alene efter en lønsamtale med medarbejderen.

Den enkelte medarbejder kan bede om en lønsamtale, hvis medarbejderen mener, at der bør gives en individuel lønregulering ud over den generelle lønregulering.

Parterne udarbejder, hvor der gennemføres en lønregulering, et lønsamtalskema, som skal anvendes til at dokumentere lønsamtalen og resultatet heraf. Medarbejderen skal have en kopi af det udfyldte skema. Lønsamtalskemaet opbevares i medarbejderens personalemappe som et tillæg til ansættelsesbrevet.

Hvis der er gennemført en lønsamtale, som ikke medfører en lønregulering, kan medarbejderen anmode om et lønsamtalskema. I givet fald opbevares en kopi af lønsamtalskemaet i HR. Skemaet destrueres senest efter 6 måneder, medmindre der er rejst en sag om medarbejderens lønforhold, jf. Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4 og 5.

Hvis lønsamtalen undtagelsesvist ikke afsluttes umiddelbart, har lederen ansvar for at lønsamtalen genoptages så snart en afklaring har fundet sted.

Lønsamtalen gennemføres af nærmeste leder med personaleansvar, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Rollen som leder, også i forbindelse med lønsamtale, er at støtte og inspirere til fortsat travlhed, engagement og højt aktivitetsniveau.

For lønsamtalen gælder:

- medarbejderen indkaldes til lønsamtale i god tid
- lederen skal som udgangspunkt være alene med medarbejderen, således at der ikke er andre ledelsesrepræsentanter til stede
- lederen skal kunne føre samtalen med medarbejderen uforstyrret
- lederen skal afsætte den fornødne tid til samtalen
- lederen forventes at formulere sig klart, præcist og uden omsvøb
- lederen forventes at beskrive/forklare baggrunden for resultatet og beskrive/forklare konsekvenser samt udviklingsønsker/muligheder
- medarbejderen skal have en egentlig og for den enkelte forståelig begrundelse for lønsamtalens resultat

En medarbejder, som fremsætter ønske om en lønsamtale, skal selv have vurderet egne kompetencer, indsats og resultater samt sit lønniveau med henblik på at begrunde sit ønske over for lederen om lønregulering udover den generelle lønregulering. Lederen skal tilsvarende i lønsamtalen kunne begrunde, hvis medarbejderen ikke skal have individuel lønregulering.

For medarbejdere på barsels- eller forældreorlov aftales mellem leder og medarbejder hvorledes og hvornår en evt. lønsamtale gennemføres inden for ovennævnte rammer.

Den lokale tillidsrepræsentant, jf. lokalaftale 3.A. pkt. 6.2 afsnit 3, kan deltage i samtalen, hvis medarbejderen beder herom.

3. Regulering af visse ulempetillæg

Ulempetillæg reguleres som anført bilag 1.

4. Lønregulering for elever

Mindstelønssatserne for elever omfattet af lokalaftale nr. 19 ændres i overensstemmelse med bilag 2.

5. Lokalaftale nr. 4.K

Beløbene i lokalaftale nr. 4.K ændres forholdsmæssigt i overensstemmelse med den generelle lønregulering i pkt. 1.

6. Udlånte

Udlånte medarbejdere omfattes af den generelle regulering, som er aftalt i pkt. 1 ovenfor.

TDC sikrer i samarbejde med fællestillidsrepræsentanten for de udlånte, at den ovenfor aftalte proces for den individuelle lønregulering gennemføres for de udlånte medarbejdere. I den forbindelse kan det drøftes, om der er behov for at gennemføre evt. lønsamtaler på et senere tidspunkt end forudsat ovenfor.

Hvor der er valgt tillidsrepræsentanter for de udlånte medarbejdere, oplyser TDC til disse, hvem kriterierne, jf. ovenfor pkt. 2, forhandles med på arbejdsgiversiden. Vedkommende arbejdsgiverrepræsentant oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke ledere der gennemfører evt. lønsamtaler.

7. Aftaleændringer mv.

Der kan indgås aftaler på de områder, hvor parterne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne har fremsat forslag til aftaleændringer.

Der henvises yderligere til protokollat af 17. februar 2012 mellem DI og CO-industri vedrørende særaftale af 30. januar 2001 – benævnt det tilpassede overenskomstgrundlag omhandlende TDC A/S.

Såfremt der ikke opnås enighed om ændringer af de pågældende aftaler, fortsætter disse dog uændret.

Der er i øvrigt enighed om inden udgangen af november 2012 at drøfte mulige fremtidige afgrænsninger i forhold til generel lønregulering og individuel lønregulering.

Der udestår herefter ikke krav mellem parterne i forhold til lønregulering 2012.

København, den 31. maj 2012

For TDC A/S



For Dansk Metal teleafdelingerne



Bilag 1

Nedenstående satser mv. reguleres pr. 1. marts 2012 således:

Lokalaftale	Sats pr. 1. marts 2011 kr.	Sats pr. 1. marts 2012 kr.
Lokalaftale nr. 4.B Forskudttid		
Tillæg pr. ½ time	33,10	33,36
Årligt forskudttidstillæg	7.943,83	8.005,79
Årligt forskudttidstillæg	13.901,70	14.010,13
Årligt forskudttidstillæg	19.859,59	20.014,49
Lokalaftale nr. 4.C Holddrift		
Tillæg pr. time		
	39,71	40,27
	72,83	73,85
Månedligt tillæg højst	2.647,94	2.685,01
Øvrige månedlige tillæg i henhold til holddriftaftalens pkt. 4, sidste afsnit		Reguleres med 1,4%
Lokalaftale nr. 4.D/E, timelønsaftalen vedr. Butik (nr. 4.F.1), lokalaftale nr. 32 og timelønsaftalen i YouSee (nr. 29)		
Tillæg pr. time		
	38,31	38,85
	55,50	56,28
	56,84	57,64
	74,04	75,08
	99,21	100,60

Tillæg pr. ½ time		
	26,47	26,84
Lokalaftale nr. 4.E		
Vagtcheftillæg, pr. måned	2.938,33	2.979,47
Lokalaftale nr. 4.H, Overarbejde, pkt. 2		
	26,47	26,84
Lokalaftale nr. 4. H, Overarbejde, pkt. 4		
	214,20	215,87
Lokalaftale nr. 4.I Hjemmevagt (og lokalaftale nr. 4.K)		
	43,91	44,52
Lokalaftale nr. 4.J Tilkald (og lokalaftale nr. 4.K, dog ikke hjembragt terminal/telefonisk bistand)		
Normal betaling	200,64	203,45
Arbejdsfri dage	313,50	317,88
Hjembragt terminal/telefonisk bistand	150,48	152,59
Lokalaftale nr. 3.G, tillæg pr. time		
	37,07	37,59
	67,98	68,93
Lokalaftale nr. 4.F		
Butikstillæg, månedligt	2.649,48	2.670,14
Lokalaftale nr. 11.C, jf. protokol af 23. januar 2002	1.425,43	1.445,39
Lokalaftale nr. 11.B		
Pkt. 3.2.1	2,21	2,24
Pkt. 3.2.2	3,02	3,06

Pkt. 4.2.1	2,70	2,73
Pkt. 4.2.2	3,62	3,67
Lokalaftale nr. 11.D	565,65	573,57
Lokalaftale nr. 11.E	7.875,55	7.985,80
Lokalaftale nr. 15, pkt. 2	18.174,33	18.428,77
Flyttegodtgørelse		
Hoftelegraftillæg	39.987,68	40.547,50
Lokal lokalaftale nr. 4.6, pkt. 2	605,82	614,30
Lokal lokalaftale nr. 11.6	72,69	73,71
Højdetillæg, lokalaftale nr. 23, pkt. 9		
Pr. time	76,20	77,26
Pr. dag	87,77	89,00
Protokollat af 8. april 2011 (NetDesign)		
Pkt. 2.2.2.	408,00	413,71
Pkt. 2.2.3.		

Hjemmevagt	43,91	44,52
Tilkald, normal betaling	200,64	203,45
Tilkald, arbejdsfri dage	313,50	317,88
Stand-byvagt	255,00	258,57
Protokol af 19. april 2012, bilag A (YouSee)		
	35,00	35,49
	20,00	20,28
	50,00	50,70
	300,00	304,20
	400,00	405,60

Bilag 2

Regulering af mindstelønnen for elever pr. 1. marts 2012

Mindstelønnen reguleres med virkning fra 1. marts 2012 således:

Kontorelever og salgsassistentelever o.lign.:

Fra	Til	Løn pr. 1. marts 2011 Kr. pr. måned	Løn pr. 1. marts 2012 Kr. pr. måned
0	1. år	10.006,05	10.231,19
1.	2. år	11.103,83	11.353,67
2.	3. år	12.677,20	12.962,44
3. og flg. år		13.440,83	13.743,25

Øvrige elever:

Fra	Til	Løn pr. 1. marts 2011 Kr. pr. måned	Løn pr. 1. marts 2012 Kr. pr. måned
0	1. år	9.864,60	10.086,55
1.	2. år	11.036,18	11.284,50
2.	3. år	11.918,70	12.186,87
3.	4. år	15.452,90	15.800,59
4. og flg. år		16.995,33	17.211,78

Elever, der er omfattet af elevaftalens pkt. 12 "Særregler for allerede ansatte medarbejdere under uddannelse i henhold til VEU-reglerne" omfattes dog af den generelle regulering aftalt i protokollens pkt. 1.

lokalaftale nr. 4.k

Oluf Emborg [oe@tdc.dk]

Sendt: 31. maj 2012 13:51

Til: Carsten Dyring Nielsen

Cc: Peer Schaumburg-Müller [psm@tdc.dk]; Line Budtz Pedersen [LINPE@tdc.dk]

Kære Carsten

Hermed som lovet de 2 nye tal i lokalaftale nr. 4.K.

330.835 bliver til 333.415

og 7.000 bliver til 7.055.

vh Oluf

Venlig hilsen

Oluf Emborg

Juridisk konsulent

66653577 – direkte

40203994 – mobil

oe@tdc.dk

TDC A/S

HR, Vilkår og HR-services

Teglholmsgade 3

0900 København C

