



Protokol

mellem

TDC A/S

og

Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte

Denne protokol omfatter overenskomstområdet dækket af Særaftale I i sin helhed, samt overenskomstområdet dækket af 8. maj aftalen.

Forhandlingerne om protokollen har taget sit udgangspunkt i forbundets brev af 20. marts 2003, protokol af 4. april 2003 og særaftale 10.

Under forhandlingerne oplyste TDC, at bestyrelsen i TDC A/S den 9. maj 2003 har givet direktionen bemyndigelse til at beslutte personalereduktioner i større omfang.

Forhandlingerne er på denne baggrund også foregået på grundlag af parternes overenskomstgrundlag, og lovgivningen om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. herved bl.a. bestemmelserne i funktionæroverenskomstens EU-direktiv nr. 3, herunder særligt om TDC's forpligtelser til forhandling mv. over for medarbejderrepræsentanterne §§ 5 og 6.

Protokollen har til formål i situationen at begrænse de påtænkte afskedigelser, og bl.a. gennem etablering af frivillig fratrædelse i størst muligt omfang at afbøde virkningerne af afskedigelserne. Protokollen har endvidere til formål at fokusere på at motivere, kompetenceudvikle og uddanne medarbejderne, der fortsat er ansat i TDC.

1. Personalereduktionernes omfang og tilkendegivelser

TDC oplyste om det forventede antal af medarbejdere, der skal afskediges fordelt på selskab, tjenestegren, ansættelsesform, organisatorisk område, arbejdsfelt og geografisk område. Antallet forventes at blive ca. 1650 medarbejdere, herunder ca. 1350 inden for parternes forhandlingsområde. Oversigter herover fremgår som bilag 1 til denne aftale. Ca. 400 af de 1350 medarbejdere opsiges dog først tidligst fra januar 2004.

Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte tilkendegav:

- at man ikke var enige i nødvendigheden af afskedigelserne på det foreliggende grundlag.



- at man ikke var enige i personalereduktionerne i det påtænkte omfang.
- at TDC ikke fyldestgørende har oplyst om årsagerne til afskedigelserne, jf. funktionær-overenskomstens EU-direktiv nr. 3 § 6, litr. 1.
- at hvis TDC i den konkrete situation, og fremover i øvrigt ønsker at nedsætte medarbejderes faste løn, vil man gøre overenskomstbrud gældende og straks forfølge spørgsmålet fagretligt.

2. Frivillighed

2.1. Proces

Med henblik på at afbøde konsekvenserne af de af TDC besluttede personalereduktioner er parterne enige om, at der etableres en ordning, der muliggør, at fratrædelse i videst muligt omfang kan ske frivilligt.

Ledelsen har på den baggrund identificeret det antal medarbejdere, der skal fratræde, fordelt på selskab, jobfunktion og geografiske områder. Endvidere har ledelsen i den forbindelse fastlagt de økonomiske rammer for de af TDC besluttede personalereduktioner, jf. bilag 1, hvoraf fordelingen mellem medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger, med tjenestemandspensionsrettigheder og med ret til ventepenge/rådighedsløn fremgår. Frivillige fratrædelser skal ske inden for disse samlede rammer.

Proces:

1. Frivillige fratrædelser gennemføres i perioden 13.-27. maj 2003.
2. Ledelsen informerer senest efter offentliggørelsen af de af TDC besluttede personalereduktioner medarbejderne om det nødvendige antal fratrædelser fordelt på jobfunktioner og geografiske områder.
3. Medarbejderne kan henvende sig til nærmeste leder, HR team eller tillidsrepræsentant/afdeling med anmodning om frivillig fratræden. Medarbejderen underskriver et skema, som straks sendes til selskabet/enheden og som skal være selskabet/enheden i hænde senest den 27. maj 2003 kl. 16.00. Skemaet som skal anvendes fremgår af bilag 2 til denne protokol.
4. En medarbejder, som ønsker en frivillig fratrædelse, udfylder skema til ansøgning om frivillig fratrædelse, jf. bilag 2. Inden der sendes en beskrivelse af fratrædelsesvilkårene til medarbejderen, skal der være en dialog mellem medarbejderen, det relevante HR team og medarbejderens leder. Såfremt medarbejderen har ønsket at være anonym gennemføres samtalen under hensyn hertil. Efter dialogen sender HR teamet en beskrivelse af fratrædelsesvilkårene for den enkelte medarbejder, som herefter tager stilling til om medarbejderen er interesseret i en frivillig fratrædelse. Herefter behandles ansøgningen og medarbejderen modtager resultatet heraf.
5. Direktørerne for henholdsvis selskaberne/enheder i selskaberne og de respektive personalechefer/direktører, drøfter sammen med berørte afdelingsformænd eller dennes stedfortræder for Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte muligheden for at imødekomme de indkomne ansøgninger.

Drøftelsen kan finde sted i den i pkt. 1 nævnte periode og inden 3. juni 2003. Til brug for drøftelserne modtager de berørte afdelinger fra direktøren alle relevante oplysninger, herunder kopi af alle indkomne ansøgninger samt en samlet liste med ansøgninger



indeholdende navn, lønnr., anciennitet, stillingsbetegnelse, arbejdsområde, organisatorisk område (AO-nr.) og geografisk placering.

Hvor medarbejderen har ønsket det skal behandlingen foregå anonymt i forhold til den lokale ledelse.

Efter behandlingen af samtlige ansøgninger meddeler ledelsen til Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte, hvilke ansøgninger der kan imødekommes, idet ledelsen samtidigt redegør for årsagerne til, at specifikke ansøgninger ikke kan imødekommes.

Parterne er enige om at ovenstående proces skal være ordentlig og fair samt sikre reel frivillighed for medarbejderen.

Såfremt specifikke ansøgninger om frivillig fratrædelse ikke kan imødekommes, kan de pågældende medarbejdere kræve gennemført MU/KU-samtaler med den nærmeste leder med henblik på en afklaring af vedkommendes fremtidige job- og kompetencesituation. Såfremt behandlingen er foregået anonymt i forhold til den lokale ledelse afholdes MU/KU-samtalen med en af de ledelsesrepræsentanter, der har deltaget i vurderingen af om ansøgningen kunne imødekommes.

TDC oplyste i øvrigt, at tidspunkter for frivillig fratrædelse kan aftales individuelt efter det forretningsmæssige behov.

Med henblik på yderligere at begrænse antallet af uansøgte fratrædelser har parterne aftalt, at der inden for geografiske områder/afdelinger, efter nærmere aftale, kan etableres uddannelsesprojekter i form af frivillige jobrotationsordninger som kan omfatte indtil 100 medarbejdere. Erfaringerne herfor vurderes efterfølgende løbende mellem parterne.

2.2. Vilkår

De væsentligste fratrædelsesvilkår er i øvrigt beskrevet for de enkelte medarbejdergrupper i bilag 3 til denne protokol. Medarbejderen fratræder i formen uansøgt, jf. dog de nedenfor pkt. 2.2.1 aftalte vilkår.

2.2.1. Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af de til TDC tilknyttede pensionskasser (incl. medarbejdere der pr. 1. januar 1987 blev overført fra P&T)

Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af en af de til TDC tilknyttede pensionskasser tilbydes at fratræde og tillægges i den forbindelse 4 ekstra pensionsalderår. Medarbejderen fratræder med løbende pension.

Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af en af de til TDC tilknyttede pensionskasser med ret til ventepenge/rådighedsløn tillægges dog 5 ekstra pensionsalderår, dog højst 35 pensionsalderår. Medarbejderen fratræder uden ventepenge/rådighedsløn. Medarbejderen fratræder med løbende pension.

Medarbejdere som er fyldt 60 år tilbydes uansøgt afsked uden førtidspensionsfradrag.

Medarbejderne modtager fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven, medmindre medarbejderen er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet.

Medarbejderen modtager, efter opsigelsesvarslets udløb løbende pension på grundlag af det pensionsgivende skatrin medarbejderen er indplaceret på og på grundlag af det pensionsalderår, jf. dog ovenstående, der gælder ved opsigelsesvarslets udløb, jf. Særaftale X i sin helhed.



Medarbejderen kan i sin pensionskasse få nærmere oplysninger om de pensionsmæssige forhold, herunder en beregning af den løbende pension efter fratrædelsen.

TDC tilkendegav, at man til finansiering af utilregnelighedspensioneringer og/eller forhøjede pensionsaldrer vil søge at anvende akkumuleret overskud (frie reserver) i de til TDC knyttede pensionskasser til dækning af forøgede hensættelser i det omfang, aktuaren efter en samlet vurdering af pensionskassens økonomiske situation, finder det betryggende. Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte var ikke enig heri.

TDC oplyste, at der i øvrigt er igangværende forligsforhandlinger i anledning af opståede uoverensstemmelser i forbindelse med at bestyrelserne i pensionskasserne i 1997 og 1998 vedtog tilføjelser til det tekniske og økonomiske grundlag. Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte tilkendegav i den forbindelse, at man ikke var part i sagen.

2.2.2. Tidligere statstjenestemænd

Tidligere statstjenestemænd tilbydes at fratrage med rådighedsløn. Medarbejderen modtager fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven, dog ikke medarbejdere omfattet af 8. maj-aftalen eller hvis medarbejderen fylder 60 år i rådighedslønsperioden.

Medarbejderen modtager efter rådighedslønsperiodens udløb løbende pension på grundlag af det pensionsgivende skalatrin medarbejderen er indplaceret på og på grundlag af det pensionsalderår, der gælder ved rådighedslønsperiodens udløb, jf. Særaftale X i sin helhed.

Medarbejderen kan i KTAS Pension få nærmere oplysninger om de pensionsmæssige forhold, herunder en beregning af den løbende pension efter fratrædelsen.

2.2.3. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger

Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger får, udover fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven, tilbudt en særligt fratrædelsesgodtgørelse.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til et antal månedslønninger afhængig af ansættelsesancienniteten, jf. nedenstående oversigt. Den særlige godtgørelse beregnes på samme måde som fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven.

Ansættelsesanciennitetsår	Antal måneders løn udover funktionærlovens fratrædelsesgodtgørelse	Antal måneders løn incl. funktionærlovens fratrædelsesgodtgørelse
0-2	0	0
3-5	1	1
6-8	2	2
9-11	3	3
12-14	4	5
15-17	5	7
18-20	6	9
21-23	7	10
24-26	8	11
27-	9	12

For medarbejdere der har bevaret ret til fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomster i det tidligere KTAS Erhverv og tidligere KTAS Forlag, modregnes denne godtgørelse i ovenstående.



Medarbejdere, som ikke måtte være omfattet af funktionærloven, får ikke fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven.

3. Særligt om personalereduktioner i TDC Installation mv.

På grund af personalereduktionernes omfang i Installation er der med henblik på at afbøde virkningerne heraf i størst muligt omfang aftalt en faseopdelt fratrædelsesproces.

Dette betyder, at personalereduktionen i juni 2003 alene omfatter ca. 220 medarbejdere, mens de øvrige ca. 380 først opsiges fra januar 2004. Endvidere kan der ske en faseopdelt fratrædelsesproces for op til ca. 20 medarbejdere i andre selskaber/enheder.

I perioden fra 1. september til 15. december 2003 etableres en proces for frivillige fratrædelsér i overensstemmelse med proceduren ovenfor i pkt. 2. med henblik på tidligst fra januar 2004 at indgå frivillige fratrædelsér.

Inden januar 2004 optages der forhandling mellem parterne med henblik på afklaring af om der på baggrund af udviklingen i konjunkturer og markedsforhold fortsat er behov for at afskedige medarbejdere inden for de i protokollen angivne rammer, og om status inden evt. afskedigelser effektueres.

Såfremt dette er tilfældet iværksætter ledelsen uansøgte afskedigelser efter en ledelsesmæssig saglig beslutning i overensstemmelse med gældende lovgivning, overenskomster og øvrige aftaler.

4. Forhandlinger og uansøgte afskedigelser

Såfremt ovenstående proces ikke resulterer i de af TDC besluttede personalereduktioner bekræftede TDC, at ville indkalde til forhandling om status inden uansøgte afskedigelser effektueres. Parterne er enige om at disse forhandlinger optages senest den 3. juni 2003 og afsluttet senest den 5. juni 2003. I forhold til den 5. juni 2003 tages dog forbehold for de nødvendige aktuarmæssige beregninger. I disse forhandlinger kan indgå forhandling om bortfald af SIFU og evt. vilkår udover de lov- og overenskomstmæssige.

TDC tilkendegav, at såfremt SIFU ikke bortforhandles i den aktuelle situation vil udgangspunktet for uansøgte afskedigelser være de lov- og overenskomstmæssige vilkår. TDC oplyste, at uansøgte afskedigelser forventes iværksat fra den 10. juni 2003 og vil ske efter en ledelsesmæssig saglig beslutning i overensstemmelse med gældende lovgivning, overenskomster og øvrige aftaler.

Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte tilkendegav på sin side, at udgangspunktet for forhandlinger er at SIFU ikke bortforhandles og at vilkår er som aftalt i forbindelse med frivillige fratrædelsér. Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte oplyste samtidig, at man forbeholdt sig, efter omstændighederne, at forfølge evt. brud på overførselsaftalen af 5. november 1996 (særaftale X), incl. bilag, i forhold til bl.a. aftalens pkt. 2 - Tryghed - i sin helhed i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere omfattet af denne aftale. Man tilkendegav i øvrigt, at denne protokol ikke har præjudicerende virkning for forbundets mulighed for at forfølge sagen eller de i pkt. 1 nævnte forhold fagretligt. TDC havde ikke bemærkninger hertil.



5. Beredskaber, processer, udskolingsaktiviteter og individuel rådgivning

Om vilkår for beredskaber, processer, udskolingsaktiviteter og individuel rådgivning, herunder i forbindelse med uansøgte afskedigelse, jf. pkt. 4, henvises til bilag 4 til denne protokol. TDC bekræftede, at de nødvendige midler hertil vil blive afsat.

6. Uddannelse og kompetenceudvikling

Parterne har aftalt etablering af en arbejdsgruppe vedrørende særlig uddannelsesindsats for at opkvalificere medarbejdere med henblik på i videst muligt omfang at søge sikret fortsat beskæftigelse under hensyn til bl.a. udviklingen i ny teknologi og de ændrede markedsforhold.

TDC tilkendegav i den forbindelse at den nye teknologi og de ændrede markedsforhold i de kommende år vil medføre behov for en betydelig kompetenceudvikling med henblik på et væsentligt kompetenceløft inden for medarbejdergrupper.

Grundlaget for arbejdsgruppen fremgår af bilag 5 til denne protokol. TDC bekræftede, at ville sikre de fornødne økonomiske midler hertil.

7. Internt jobmarked mv.

Parterne er enige om, at styrke synliggørelse af ledige stillinger. TDC har i den forbindelse tilkendegivet, at ville styrke den interne mobilitet og fleksibilitet i videst mulige omfang bl.a. i forbindelse med allerede ansatte medarbejders ansøgning om ledige stillinger.

TDC har oplyst, at man har etableret en jobcenterfunktion bl.a. til håndtering af de i pkt. 5 nævnte aktiviteter. TDC gav tilsagn om at ville forhandle yderligere opgaver mhp. styrkelse af det interne jobmarked bl.a. jobformidling mv. med henblik på indgåelse af aftale herom snarest muligt og senest 10. juni 2003.

TDC tilkendegav at det ikke er hensigten at øge anvendelsen af vikarer/indlejning af medarbejdere. Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte oplyste i den forbindelse, at man forbeholdt sig at forfølge sager hvor medarbejdere afskediges medens der inden for samme område er ansat vikarer.

8. Andre forhold

Parterne har aftalt, at medarbejdere der i 2003 har aftalt fratrædelsesordninger ("teknisk afskedigelse") inden 10. juni 2003 kan rette henvendelse til det relevante HR team med henblik på hvordan de omfattes af de i denne protokol aftalte vilkår.

På foranledning af Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte har parterne særligt aftalt, at en medarbejder, som er blevet omplaceret fra TDC Net til Telecom Erhverv (Erhvervscenter) tilbageføres til de lønvilkår medarbejderen havde før overgangen til Telecom Erhverv (Erhvervscenter).

9. Fortrolighed og ikrafttrædelse

Protokollen er fortrolig indtil selskabets offentliggørelse af TDC's beslutning om personalereduktioner, hvilket sker den 12. maj 2003 kl. 8.00. Protokollen træder i kraft samtidig hermed.



København, den 12. maj 2003

For TDC A/S

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lise Jensen', written in a cursive style.

For Dansk Metal,
Forbundet for IT-ansatte

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Per Søndergaard', written in a cursive style.



Bilagsoversigt

- Bilag 1: Oversigt over personalereduktioner
- Bilag 2: Skema til ansøgning om frivillig fratrædelse
- Bilag 3: Oversigt over fratrædelsesvilkår
- Bilag 4: Beredskaber, processer, udskolingsaktiviteter og individuel rådgivning
- Bilag 5: Etablering af en arbejdsgruppe vedrørende særlig uddannelsesindsats



Skema til ansøgning om frivillig fratrædelsesordning

(fremsendes til HR-teamet for selskabet/enheden, så det er HR-temaet i hænde senest den 27. maj 2003 kl. 16.00)

R-

(udfyldes af HR)

Fulde navn	Lønnr.	Træffe nummer
Ønsker anonymitet	Dansk Metal Afdeling	
<p>Undertegnede ansøger hermed om frivillig fratrædelsestilbud i henhold til de i protokol af 11. maj 2003 nævnte vilkår.</p> <p>Inden jeg modtager mine vilkår for frivillig fratrædelse, vil der være en dialog mellem mig, HR og min leder. Først herefter tager jeg endelig stilling til frivillig fratrædelse.</p>		
Dato	Udfyldt af	
	(underskrift)	

Ledelsen vil sammen med din forening - Dansk Metal - tage stilling til din ansøgning i overensstemmelse med den aftalte fremgangsmåde - jf. vedlagte aftale af 11. maj 2002

Udfyldes af TDC:

Anciennitet:	
Alder:	
Stillingsbetegnelse:	
Arbejdsområde:	
Organisatorisk område:	
Ansvarsområde:	
Geografisk placering:	
Fritstillingstidspunkt:	
Fratrædelsestidspunkt:	
Dato	Udfyldt af



	Opsigelsesvarsel mv.	Fratrædelsesgodtgørelse	Rådighedsløn/ventepenge og/eller pension
Medarbejdere med ret til tjenestemandspension som medlem af de til TDC knyttede pensionskasser, incl. P+T'ere overført 1987	Varsel efter FUL. Løn i opsigelsesperioden	FUL-fratrædelsesgodtgørelse på hhv. 1, 2 eller 3 måneders løn efter hhv. 12, 15 og 18 års ansættelse, medmindre medarbejderen er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet. For medarbejdere med ret til særlig fratrædelsesgodtgørelse efter OK'er i tidl. KTAS Erhverv og Forlag udbetales denne, hvis medarbejderen har været ansat i mere end 9 år (3 mdr's løn) hhv. 21 år (4 mdr's løn).	Der tilbydes 4 ekstra pensionsalderår. Medarbejdere med ret til rådighedsløn/ventepenge dog 5 ekstra pensionsalderår, og højst til en pensionsalder på 35 år. Der udbetales ikke rådighedsløn/ventepenge. Uanset at medarbejdere med ret til ventepenge fylder 60 år i ventepengeperioden, udbetales FUL-fratrædelsesgodtgørelse. Til medarbejdere, der er fyldt 60 år, tilbydes uansøgt fratræden med egenpension uden førtidspensionsfradrag.
	Opsigelsesvarsel mv.	Fratrædelsesgodtgørelse	Rådighedsløn og pension
Tidligere statstjenestemænd	Varsel efter FUL, bortset fra medarbejdere ansat efter 8.maj-aftalen, overfor hvem selskabet har 3 måneders opsigelsesvarsel. Løn i opsigelsesperioden	FUL-fratrædelsesgodtgørelse på hhv. 1, 2 eller 3 måneders løn efter hhv. 12, 15 og 18 års ansættelse, medmindre medarbejderen er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet, eller er omfattet af 8. maj-aftalen.	Medarbejderne tilbydes uansøgt fratræden med rådighedsløn og egenpension. Hvis medarbejderen fylder 60 år i rådighedslønperioden, udbetales ikke fratrædelsesgodtgørelse.
	Opsigelsesvarsel mv.	Fratrædelsesgodtgørelse	Særlig fratrædelsesgodtgørelse
Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger	Varsel efter FUL eller i henhold til vedk. overenskomstbestemmelse. Løn i opsigelsesperioden	FUL-fratrædelsesgodtgørelse på hhv. 1, 2 eller 3 måneders løn efter hhv. 12, 15 og 18 års ansættelse, medmindre medarbejderen er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet eller ikke omfattet af loven	Mellem 1 og 9 måneders godtgørelse på ml. 3 og 27 år graderet efter anciennitet. For medarbejdere med ret til særlig fratrædelsesgodtgørelse efter OK'er i tidl. KTAS Erhverv og Forlag modregnes denne godtgørelse i ovenstående.



Om beredskaber, processer, udskolingsaktiviteter og individuel rådgivning

1. Indledning

TDC oplyste, at der baggrund i de af TDC besluttede personalereduktioner 2003 etableres et Jobcenter 2003.

TDC oplyste at formålet med Jobcenter 2003 bl.a. er at sikre en koordineret planlægning, gennemførelse, information, afbødeforanstaltninger, logistik mv. i forbindelse med de forestående fratrædelser.

Parterne er enige om, at informationsmaterialer, afbødeforanstaltninger o.lign. udvikles og afklares i en arbejdsgruppe mellem TDC og personaleorganisationerne. Arbejdsgruppen fastlægger projektets set-up, følger arbejdet fra projektets start og nedlægges herefter.

2. Opgaver og organisering

TDC oplyste, at

- Jobcenter 2003 skal sikre, at der udarbejdes en samlet koordineret plan for fratrædelser.
- Det anses som væsentligt, at eksterne interessenter inddrages i relevant omfang i en medarbejders afskedigelsesforløb - det vil f.eks. sige de til TDC knyttede pensionskasser, PFA, Arbejdsformidling, A-kasser og forbund.

3. Udslusningssaktiviteter

Parterne er enige om følgende:

Med det formål at afklare, forberede, kvalificere og støtte en medarbejder på sin vej over i et job uden for TDC etableres en række udslusningsaktiviteter, som der kan gøres brug af i opsigelsesperioden.

Der kan være tale om gennemførelse af en afklarende samtale, gennemførelse af et testforløb med henblik på merit eller anden faglig opkvalificering, kurser i PC-værktøjer, jobsøgning, iværksætterkursus mm.

En given aktivitet aftales mellem Jobcenter 2003 og den enkelte medarbejder og sker på grundlag af en konkret vurdering af den enkelte medarbejders behov og under hensyn til medarbejderens fremtidige ønsker. I den forbindelse vil der blive lagt særligt vægt på at tilgodese medarbejdere, som ikke efterfølgende kan oppebære rådighedsløn/ventepenge og efterfølgende pension.

En aftalt aktivitet skal som udgangspunkt være afsluttet senest ved udløbet af opsigelsesperioden. Det kan dog i særlige tilfælde aftales, at aktiviteten afsluttes efter opsigelsesperiodens udløb, eller at opsigelsesperioden forlænges.

Såfremt der ikke kan opnås enighed mellem Jobcenter 2003 og medarbejderen behandles sagen i arbejdsgruppen til endelig afgørelse.



TDC betaler transportudgifter i form af billigste offentlige transportmiddel.

4. Rådgivningsaktiviteter

TDC oplyste, at

- Der etableres forskellige rådgivningsaktiviteter, som medarbejderen kan gøre brug af i opsigelsesperioden. Rådgivningsaktiviteternes formål er at medvirke til, at medarbejderen bliver afklaret i forhold til sin nuværende situation og indstillet på en fremtid uden for TDC.
- Medarbejderen skal således have mulighed for at få støtte til afklaring af sin aktuelle situation (personligt, psykologisk, økonomisk, socialt mm.) samt støtte til at orientere sig mod en fremtid som jobsøgende, efterlønsmodtager eller pensionist.
- Der udarbejdes informationsmaterialer om medarbejderens fratrædelsesvilkår, pensionsforhold, gruppelev, rabatter mv.



Om etablering af en arbejdsgruppe vedrørende særlig uddannelsesindsats med henblik på opkvalificering af medarbejdere

1. Indledning

Formålet med arbejdsgruppen er at fremme en koordineret særlig uddannelsesindsats med henblik på at sikre, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer i forhold til TDC's fremtidige konkurrence- og markedssituation.

Arbejdsgruppen koordinerer sine opgaver i forhold til den løbende SKU-proces, herunder det igangværende arbejde med at revidere SKU-processen. Konkrete aktiviteter for medarbejdere som følge af arbejdsgruppens arbejde kan bl.a. indgå som forbedringsinitiativer i de i SKU-processen fastlagte handlingsplaner.

2. Opgaver og organisering

Arbejdsgruppens hovedopgaver er:

- Initiativer til fremme af og synliggørelse af TDC's interne brug af jobformidling.
- Udvikling af modeller for praktisk gennemførelse af efteruddannelse og omskoling.
- Iværksætte initiativer for at forstærke indsatsen med hensyn til meritvurderinger.
- Etablering og synliggørelse af uddannelsesmuligheder, der kan støtte den enkelte medarbejders fortsatte kompetenceudvikling, herunder aktiviteter, der kan gennemføres i henhold til FVU og GVU lovene.

Uddannelsesaktiviteterne skal i det omfang, det er muligt, foregå i offentlig regi.

Arbejdsgruppen bemannes af repræsentanter for TDC og Dansk Metal, IT, Tele, Data og Kommunikation (med mulighed for at andre organisationer fra TDC kan indgå) og er under formandskab af lederen af TDC Services, HR Center. Arbejdsgruppen kan i relation til sit behov for rådgivning ad hoc supplere sig med hjælp fra offentlige instanser, f.eks. fagskoler.



Sidepapir

TDC har oplyst, at lederen i det enkelte område/afdeling, efter omstændighederne, kan henvende sig til en medarbejder mhp. at tilbyde frivillig fratrædelse.

Såfremt en leder henvender sig til en medarbejder skal dette ske på en ordentlig og fair måde og med respekt af at der er tale om reel frivillighed, jf. parternes protokol af 11. maj 2003, pkt. 2.1, 4. sidste afsnit.

København, den 12. maj 2003

For TDC A/S

For Dansk Metal, Forbundet for IT-ansatte

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pip Jensen', written in a cursive style.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pou Poulsen', written in a cursive style.