



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 protokollerne af 12. maj og 6. juni 2003.

Forhandlingerne er på denne baggrund også foregået på grundlag af parternes overenskomstgrundlag, og lovgivningen om varslings 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.

1. Personalereduktionernes mulige omfang

TDC oplyste, at der ikke er truffet beslutning om evt. personalereduktioner i 2004, idet dog baggrunden for evt. reduktioner, herunder markedsforholdene, for tiden er uændrede i forhold til de i parternes protokol af 12. maj 2003 og 6. juni 2003 indeholdte tilkendegivelser.

TDC oplyste om det skønnede antal af medarbejdere, der skal afskediges fordelt på TDC Installation, TDC Net og TDC Services A/S. Der vil ikke herudover finde afskedigelser sted som følge af de i 2003 besluttede personalereduktioner.

TDC oplyste, at antallet af nødvendige fratrædelser i 2004 skønnes at være på ca. 390 medarbejdere i TDC Installation, ca. 40 medarbejdere i TDC Net og ca. 10 i TDC Services inden for parternes forhandlingsområde. Heraf er ca. 30 medarbejdere omfattet af 8. maj-aftalen. TDC henviste til de på forhandlingsmødet d. 28. oktober 2003 udleverede foreløbige oversigter.

TDC har fremsendt en status pr. 31. oktober 2003 over de fratrædelser, der har fundet sted og vil finde sted i 2003.

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 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.
- at man tilkendegav, at denne protokol ikke har præjudicerende virkning for forbundets mulighed for at forfølge sager om usaglig afskedigelse.
- at den i protokol af 1. oktober 2003 anførte opståede uenighed vedrørende medarbejdere i TDC Telecom Erhverv A/S videreføres af Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte og at nærværende protokol ikke har præjudicerende virkning for forbundets mulighed for at forfølge sagen.

TDC bestred, at de i protokollen af 1. oktober 2003 anførte medarbejdere er omfattet af denne protokol eller protokollen af 12. maj 2003, men havde ikke i øvrigt bemærkninger til forbundets forbehold.

2. Frivillighed

Med henblik på at afbøde konsekvenserne af de forventede personalereduktioner er parterne enige om, at der etableres en ordning, der muliggør, at evt. fratrædelse i videst muligt omfang kan ske frivilligt. Der henvises i den forbindelse til protokollatet af 12. maj 2003, pkt. 2.1. og 2.2.

Proces:

- a) De lokale parter afklarer den 4. eller 5. november nærmere om personale-reduktionernes fordeling på enhed, geografi og funktion. Ledelsen informerer herom den 5. november 2003 og om den forventede mulighed for frivillig fratræden i 2004.
- b) Medarbejderne - primært inden for disse områder - kan henvende sig til nærmeste leder, HR team eller tillidsrepræsentant/afdeling med anmodning om frivillig fratræden fra den 17. november 2003 med de vilkår, der er anført i protokol af 12. maj 2003, pkt. 2.2., samt bilag 3 og 4 hertil.
- c) Medarbejderen underskriver et skema, som sendes til selskabet/enheden og som skal være selskabet/enheden i hænde senest den 12. januar 2004 kl. 16.00. Skemaet drøftes med Dansk Metal.
- d) En medarbejder, som ønsker en frivillig fratrædelse, udfylder skema til ansøgning om frivillig fratrædelse. Inden der sendes en beskrivelse af fratrædelsesvilkårene til medarbejderen, er der normalt en dialog mellem medarbejderen, det relevante HR team og/eller medarbejderens leder. Såfremt medarbejderen har ønsket at være anonym gennemføres samtalen under hensyn hertil.
- e) 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.
- f) Ledelsen informerer senest den 7. januar 2004 om hvorvidt personalereduktioner skal gennemføres og om det endeligt besluttede antal fratrædelser.
- g) Særligt for TDC Installation: HR-Team Installation sender i november 2003 et brev til de medarbejdere, der i maj 2003 søgte om frivillig fratrædelse og hvis ansøgning ikke



blev imødekommet. I brevet spørges den enkelte, om vedkommende fortsat ønsker at opretholde sin ansøgning om frivillig fratrædelse, idet det præciseres at fratrædelse sker på evt. opdaterede vilkår. Brevet er vedlagt et afkrydsningsskema og en returkuvert. Den enkelte medarbejder sender afkrydsningsskemaet retur om hvorvidt vedkommende fortsat ønsker at opretholde sin ansøgning eller ønsker at trække sin ansøgning. Afkrydsningsskemaet skal være HR Team Installation i hænde senest den 5. januar 2004, kl. 10.00.

- h) Vedrørende sidepapir i protokol af 12. maj 2003: Tidligst fra 5. januar 2003 anvender ledelsen det aftalte sidepapir. Der afholdes status mellem parterne den 7. januar 2004.

TDC tilkendegav, at ville tilstræbe, at medarbejdere som evt. skal afskediges uansøgt, først er opfordret til frivillig fratræden. Man tilkendegav endvidere, at ville tilstræbe, at en ansøgning imødekommes, hvis sidepapiret har været anvendt overfor medarbejderen og medarbejderen har fremsendt en ansøgning om frivillig fratrædelse.

Dansk Metal tilkendegav på sin side, at medarbejdere, som evt. skal afskediges uansøgt først skal være opfordret til frivillig fratræden. Ligeledes fandt man, at en ansøgning om frivillig fratræden skal imødekommes, hvis sidepapiret har været anvendt overfor en medarbejder.

- i) 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, jf. pkt. b)-c).
- j) Drøftelsen skal finde sted senest den 14. januar 2004. Til brug for drøftelserne modtager de berørte afdelinger fra direktøren alle relevante oplysninger, herunder en samlet liste med ansøgninger indeholdende navn, lønnr., anciennitet, stillingsbetegnelse, arbejdsområde, organisatorisk område (AO-nr.) og geografisk placering. Kopi af ansøgninger medbringes til mødet.
- k) Hvor medarbejderen har ønsket det skal behandlingen foregå anonymt i forhold til den lokale ledelse.
- l) 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.

3. Evt. uansøgte afskedigelser og vilkårene herfor

Såfremt ovenstående ikke resulterer i tilstrækkelige personalereduktioner, optages der senest den 15. januar 2004 forhandling mellem parterne i henhold til pkt. 3 i protokol af 12. maj 2003 og pkt. 4 i protokol af 6. juni 2003. Denne forhandling kan afholdes samtidig med forhandlingen i henhold til pkt. 2, j).



Forhandlingerne har til formål at afklare, om der på baggrund af udviklingen i konjunkturer og markedsforsat er behov for at afskedige medarbejdere inden for de i protokollen angivne rammer, og om status inden evt. afskedigelser effektueres. Behovet for afskedigelser angives fordelt på jobfunktioner og geografiske områder.

Såfremt dette er tilfældet, oplyste TDC, at ledelsen iværksætter uansøgte afskedigelser efter en ledelsesmæssig saglig beslutning i overensstemmelse med gældende lovgivning, overenskomster og øvrige aftaler, som gælder ved opsigelse fra arbejdsgiverens side ved afskedigelse af en medarbejder utilregnelig årsag (overtallighed).

Om kravene til vilkårene for uansøgte afskedigelser henviste parterne til deres standpunkter i protokol af 6. juni 2003, pkt. 2. Parterne kunne således ikke blive enige om vilkår i forbindelse med uansøgte afskedigelser iht. nærværende punkt.

TDC oplyste, at man også i 2004 vil supplere den funktionærlovsbestemte fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger og henviste i øvrigt til de særlige vilkår, der gælder for medarbejdere med ret til utilregnelighedspension og rådighedsløn/ventepenge og de i protokol af 6. juni 2003 i pkt. 5 etablerede ordninger.

TDC oplyste, at mest mulig tilgodehavende ferie som udgangspunkt afvikles i opsigelsesperioden, evt. efter varsling i henhold til ferielovens regler, medmindre andet, under hensyn til det forretningsmæssige behov, aftales.

Parterne bekræftede, at høring i forhold til uansøgt fratræden sker iht. de gældende regler herom.

4. Andre forhold

TDC har oplyst at afskedigelser, herunder evt. uansøgte afskedigelser, iværksættes fra og med februar 2004.

Der henvises i øvrigt til pkt. 4 til 8 i protokol af 12. maj 2003 og til protokollens bilag og sidepapir, samt til protokol af 6. juni 2003.

Med udgangspunkt i de erfaringer, der er opnået i Jobcenter 2003 og de rammer der er angivet i pkt. 5 og bilag 4 til protokol af 12. maj 2003 samt i pkt. 5 i protokol af 6. juni 2003 fortsætter arbejdsgruppen med henblik på en videreførelse af dette arbejde i forhold til den personalereduktion, der måtte blive besluttet i 2004.

TDC bekræftede, at de nødvendige midler er afsat hertil og at berørte medarbejdere, der fratræder, vil få den nødvendige mulighed for at deltage i de tilbudte aktiviteter.

TDC oplyste, at medarbejdere der fratræder orienteres om afholdelsen af og indbydes til Cafémøder.

Der er enighed om, at forholdene for de medarbejdere, som i marts 2003 blev hjemsendt i TDC Installation, afklares i sammenhæng med aktiviteterne i henhold til denne protokol.

TDC tilkendegav, at man er indstillet på nærmere at drøfte afskedsårsagen for medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af en af de til TDC tilknyttede pensionskasser som er ansat i et fleksjob.

Det bekræftes, at det er aftalt, at de i pkt. 2.1, sidste sætning i protokol af 12. maj 2003 anførte jobrotationsordninger kan omfatte indtil 150 medarbejdere.



5. Ikrafttræden

Denne protokol træder i kraft ved underskrivelsen af protokollen.

København, den 4. november 2003

For TDC A/S

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to a representative of TDC A/S.

For Dansk Metal,
Forbundet for IT-ansatte

A handwritten signature in black ink, likely belonging to a representative of Dansk Metal, Forbundet for IT-ansatte.