

Protokol

mellem

TDC A/S

og

Dansk Metal Forbundet for IT-ansatte

om status for personalereduktioner 2004, jf. protokollerne af 12. maj, 6. juni og 4. november 2003.

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

Forhandlingerne er foregået på grundlag af parternes overenskomstgrundlag, herunder protokol af 12. maj 2003, 6. juni 2003 samt 4. november 2003 og lovgivningen om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. herved bl.a. bestemmelserne i funktionær-overenskomstens EU-direktiv nr. 3, herunder særligt om TDC's forpligtelser til forhandling mv. over for medarbejderrepræsentanterne §§ 5 og 6.

1. Personalereduktionernes status

TDC oplyste om den gennemførte proces om frivillig fratrædelse og oplyste på denne baggrund, at man alene forventede at et mindre antal medarbejdere inden for Dansk Metals forhandlingsområde skal fratræde uansøgt i forbindelse med personalereduktionen i 2004. Man henviste i øvrigt til den præliminære oversigt, som udleveredes fortroligt under forhandlingerne.

Man oplyste endvidere, at der bl.a. på baggrund af de drøftelser der fandt sted 14. og 16. januar 2004 mellem Dansk Metal og de enkelte selskaber og enheder fortsat er bestræbelser på at reducere antallet af uansøgt fratræden i forhold til frivillig fratrædelse og i stedet at acceptere et tilsvarende antal frivillige fratrædelser. TDC bekræftede, at disse bestræbelser vil ske efter drøftelser med Dansk Metal.

TDC oplyste yderligere om, at man d.d. havde taget endelig stilling til personalereduktionen. Man forventer herefter at medarbejdere, der har ansøgt om frivillig fratræden den 22. januar kan modtage direkte besked om resultatet af den ledelsesmæssige vurdering af deres ansøgning om frivillig fratræden. Uansøgt afskedigelse gennemføres hovedsageligt i perioden fra 22. januar. TDC meddeler Dansk Metal, når der har været samtale med berørte medarbejdere, således at Dansk Metal kan rette henvendelse til medarbejderne.

Endelig oplyste TDC, at der inden for de rammer som gjaldt for frivillig fratræden også efter at medarbejdere uansøgt er afskediget i opsigelsesperioden kan arbejdes på at indplacere en medarbejder i en stilling, hvori der er ansat en medarbejder som har ønsket frivillig fratræden.

TDC oplyste om den forventede fordeling af uansøgte afskedigelser fordelt på selskab, organisatorisk område, arbejdsfunktion og geografisk område.

Dansk Metal henviste til de tilkendegivelser, man var fremkommet med i protokollen af 4. november 2003. Dansk Metal præciserede, at tilsvarende tilkendegivelser tillige var gældende for overenskomstområdet dækket af 8. maj aftalen.

2. Vilkår for uansøgte afskedigelser

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, men henviste til de tilsagn som var givet i forbindelse med uansøgt afskedigelse i protokol af 4. november 2003, pkt. 3.

3. Andre forhold

TDC oplyste, at medarbejdere som fratræder frivilligt på afskedigelsesbrevet bekræfter, at man er enige i at fratræde på de i brevet beskrevne vilkår. Såfremt der i afskedigelsesbrevet alligevel måtte være konstaterbare fejl i forhold til de faktisk-retlige forhold i forbindelse med medarbejderens (samlede) ansættelsesforhold er medarbejderen ikke i kraft af påtegningen på afskedigelsesbrevet bundet af en accept af de fejlagtige vilkår.

Om beredskaber, udskoling, individuel rådgivning mv. henvistes til protokol af 4. november 2003, pkt. 4.

4. Genindtræden

TDC bekræftede, at medarbejdere som ikke fratræder frivilligt, kan søge om ledige stillinger i tiden indtil fratrædelsen, og at de enkelte selskaber vil se positivt på ansøgninger. Såfremt konkrete vurderinger viser at en afskediget medarbejder er lige så kvalificeret som en anden ansøger gives den afskedigede medarbejder fortrinsret, medmindre geografiske forhold forhindrer dette. Såfremt medarbejderen tilkendegiver interesse herfor, så kan der etableres en kontaktpersonsordning med en HR konsulent. Ved evt. genindtræden betragtes ansættelsesforholdet som uafbrudt i anciennitetsmæssig henseende.

5. Ikrafttrædelse og offentliggørelse

Denne protokol træder i kraft ved underskrivelsen, men kan ikke offentliggøres før efter fonds-børsmeddelelse er udsendt.

København, den 21. januar 2004

For TDC A/S

For Dansk Metal,
Teleafdelingerne