



Protokol

mellem

TDC A/S

og

Dansk Metal Teleafdelingerne

over forhandling den 6. januar og d.d. om påtænkte afskedigelser af op til 80 medarbejdere i TDC Total-løsninger, Erhverv, heraf ca. 8 medarbejdere i TDC Hosting A/S.

Forhandlingerne skete på grundlag af parternes overenskomstgrundlag og lovgivningen om varsling 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.

TDC redegjorde for baggrunden for forhandlingerne og oplyste, at integrationen af Song Danmark har betydet at der er blevet identificeret en række dobbeltfunktioner og synergier i første omgang i TDC Erhverv. Herudover har en fortsat fokusering på kerneforretningsområder medført overtallighed visse steder i TDC Erhverv og TDC Hosting.

TDC oplyste, at de påtænkte afskedigelser forventes gennemført i januar 2005 med virkning fra og med 1. februar 2005.

Dansk Metal teleafdelingerne tilkendegav:

- at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang
- at man fandt afskedigelserne usaglige, idet TDC samtidig påtænker nyansættelser
- at man til trods herfor var indstillet på at indgå aftale om en fratrædelsesordning, hvori medarbejderen stilles vilkårmæssigt, svarende til det, der blev aftalt i forbindelse med fratrædelse 2003 og 2004, dog således at medarbejdere stilles ens uanset om afskedigelsen sker i formen frivillig eller uansøgt
- at TDC ikke fyldestgørende har oplyst om årsagerne til afskedigelserne, jf. funktionæroverenskomstens EU-direktiv nr. 3 § 6, litr. 1
- at TDC ikke har efterlevet Særaftale X nr. 2 om Tryghed
- at TDC ikke har efterlevet protokol af 12. maj 2003 punkt 6 om uddannelse og kompetenceudvikling, herunder bilag 5
- at forhandlingerne iht. Særaftale X og Funktionæroverenskomstens EU-direktiv nr. 3 ikke havde været reelle

TDC bestred det af Dansk Metal teleafdelingerne anførte.

Det var TDC's opfattelse, at det var væsentligt at søge at hjælpe berørte medarbejdere over i nye job uden for TDC, for i videst mulige omfang at afbøde følgerne af de påtænkte afskedigelser, hvorfor man ønskede at fokusere på denne indsats.

TDC oplyste i denne forbindelse:

- at fratrædelse sker i henhold til funktionærloven og reglerne i det tilpassede overenskomstgrundlag, herunder Særaftale IX. Medarbejdere med ret til utilregnelighedspension vil således fratræde med løbende pension efter opsigelsesvarslets udløb, ligesom medarbejdere med ret til ventepenge/rådighedsløn vil fratræde med ventepenge/rådighedsløn efter opsigelsesvarslets udløb. Medarbejdere, som ikke omfattes af 8. maj-aftalen har tillige, afhængig af anciennitet, ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven/overenskomst. Herefter vil de have ret til løbende pension. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger fratræder med lov- og overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel og evt. fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven og overenskomst.
- at udgangspunktet for fratrædelserne vil ske ud fra en vurdering af hvilke medarbejdere, som er overtallige, og hvor der skal foretages et valg mellem flere vil der ske en afvejning af kvalifikationer, kompetencer mv. TDC er opmærksom på de regler, der inden for overenskomstområdet gælder om hensyntagen til anciennitet, særlig beskyttelse mv.
- at medarbejdere som fratræder uansøgt, 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. Såfremt berørte medarbejdere tilkendegiver interesse herfor, kan der etableres en kontaktperson-ordning med en HR konsulent. Ved evt. genindtræden betragtes ansættelsesforholdet som uafbrudt i anciennitetsmæssig henseende.

TDC tilkendegav, at man i det omfang, det er muligt, fortsat vil imødekomme anmodninger om indgåelse af aftaler om teknisk afskedigelse og evt. øvrige ønsker om fratrædelse. I den forbindelse vil man vurdere, om et ønske om teknisk afskedigelse eller frivillig fratræden i øvrigt vil kunne medføre, at en anden medarbejder inden for de berørte områder ikke afskediges uansøgt.

TDC oplyste, at man har etableret et Jobcenter med henblik på iværksættelse af alle relevante udslusningsaktiviteter, de berørte medarbejdere kan gøre brug af i opsigelsesperioden. TDC tilkendegav i den forbindelse, at der er afsat samlede midler svarende til op til 2 måneders løn pr. uansøgt afskediget medarbejder til disse udslusningsaktiviteter mv. 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. Der kan for den enkelte medarbejder, der måtte ønske det, udarbejdes en handlingsplan. Denne handlingsplan bør normalt være udarbejdet senest med udgangen af februar 2005. En given aktivitet aftales mellem Jobcenteret 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, herunder særlig opkvalificering og efteruddannelse, afsluttes efter opsigelsesperiodens udløb, eller at opsigelsesperioden forlænges, såfremt dette i øvrigt er udgiftsneutralt for TDC. Såfremt der ikke kan opnås enighed mellem Jobcenteret og medarbejderen, behandles sagen i den nedenfor nævnte arbejdsgruppe til endelig afgørelse.

TDC oplyste, at man ville indbyde Dansk Metal teleafdelingerne - og de øvrige personaleorganisationer - til et samarbejde i form af en arbejdsgruppe om udarbejdelse af informationsmaterialer, afbødeforanstaltninger o.lign. Arbejdsgruppen fastlægger projektets set-up, følger arbejdet fra projektets start og nedlægges herefter.

Der kunne således ikke opnås enighed.

Dansk Metal teleafdelingerne tog forbehold for at videreføre sagen, samt at rejse sager om konkrete afskedigelser.

København, den 10. januar 2005

For TDC A/S



For Dansk Metal teleafdelingerne

