



## Protokol

mellem

TDC A/S

og

**Dansk Metal Teleafdelingerne**

over forhandling den 28. februar og d.d. om påtænkte afskedigelser af op til 630 medarbejdere i TDC A/S, TDC Totalløsninger A/S og TDC Services A/S. I de 630 indgår dog de op til 80 medarbejdere, som allerede er afskediget i TDC Erhverv.

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, og Særaftale X, pkt. 2, 3. sidste afsnit.

Parterne forhandlede de påtænkte afskedigelser.

Hver part har fremlagt deres synspunkter og tilsagn i forhandlingerne. Der henvises til parternes udkast til protokoller; TDC's bilag 1 og til Dansk Metal teleafdelingernes bilag 2.

Der kunne ikke opnås enighed.

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

København, den 7. marts 2005

For TDC A/S

For Dansk Metal teleafdelingerne

**BILAG 1****Protokol****mellem****TDC A/S****og****Dansk Metal Teleafdelingerne**

over forhandling den 28. februar og d.d. om påtænkte afskedigelser af op til 630 medarbejdere i TDC A/S, TDC Totalløsninger A/S og TDC Services A/S. I de 630 indgår dog de op til 80 medarbejdere, som allerede er afskediget i TDC Erhverv.

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 årsagen til de påtænkte afskedigelser er at TDC effektiviserer arbejdsgangene for at opnå lavere omkostninger og sikre kunderne kortere leveringstider, at kunderne flytter fra traditionel og mandskabskrævende fastnettelefoni til de mindre personaletung mobil- og ip-baserede bredbåndsløsninger, og at kunderne i stigende grad også betjener sig via nettet og vælger gør-det-selv installationer.

TDC oplyste, at de påtænkte afskedigelser forventes gennemført som en løbende proces fra og med marts 2005. Afskedigelser i TDC Services og i HR funktionerne i TDC A/S og TDC Totalløsninger forventes gennemført i marts 2005 og afskedigelserne i TDC Net forventes gennemført før sommeren 2005. TDC gav i denne forbindelse tilsagn om at ville indkalde til forhandlinger, når afskedigelserne inden for de enkelte selskaber/enheder forventedes gennemført. TDC oplyste også at ville varsle afskedigelserne inden for de enkelte selskaber/enheder over for arbejdsmarkedsrådene, når disse lokalt forventedes gennemført.

TDC oplyste om det forventede antal af medarbejdere, der skal reduceres med i 2005 fordelt på selskaber:

- antallet forventes at blive ca. 485 i TDC Totalløsninger, ca. 125 i TDC Services og ca. 20 i TDC A/S, Koncern HR.

TDC fremlagde status for tekniske afskedigelser i TDC Services og det forventede antal uansøgte fratrædelser opgjort på geografi og divisioner inden for forhandlingsområdet. TDC oplyste endvidere om de forventede personalereduktioner i Koncern HR og i HR i TDC Totalløsninger. TDC kunne ikke nærværende oplyse nærmere om øvrige personalereduktioner i TDC Totalløsninger, men ville snarest muligt vende tilbage med nærmere status for tekniske afskedigelser og det forventede behov for uansøgte afskedigelser i andre enheder inden for forhandlingsområdet.

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 genansættelser
- at man til trods herfor var indstillet på at indgå aftale om fratrædelsesvilkår, og i forlængelse heraf indgå aftale om hvordan processen i forbindelse med afskedigelserne skal foregå
- 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, og
- 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 eller ind i et relevant uddannelsesforløb, for i videst mulige omfang at afbøde følgerne af de påtænkte afskedigelser, hvorfor man ønskede at fokusere på denne indsats.

På denne baggrund oplyste TDC følgende:

*Fratrædelsesproces/-vilkår mv.*

Der gælder denne proces i forbindelse med de forventede personalereduktioner:

- at der i de enkelte selskaber pågår en proces, hvorefter der mellem leder og medarbejdere kan indgås aftaler om konkrete individuelle fratrædelsesaftaler (teknisk afsked). Parterne kan i samarbejdsregi drøfte evt. særlige lokale forhold i forhold til denne proces.
- at fratrædelse i øvrigt sker i henhold til funktionærloven og reglerne i det tilpassede overenskomstgrundlag, herunder Særaftale IX. Medarbejdere med ret til tjenestemandspension 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 med ret til tjenestemandspension, som ikke omfattes af 8. maj-aftalen, har tillige afhængig af anciennitet ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven/overenskomst. 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 opsigelsesvarslets udløb, og at de enkelte selskaber vil se positivt på ansøgninger. Vurderes det konkret, 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.
- at medarbejdere som fratræder uansøgt bliver tilbudt vikariater via TDC Vikar.

TDC tilkendegav, at man i det omfang, det er muligt, fortsat vil imødekomme anmodninger om indgåelse af aftaler om teknisk afskedigelse. 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 gav tilsagn om lokalt at informere Dansk Metal teleafdelingerne om status for tekniske afskedigelser. I forbindelse hermed kan det drøftes om der i øvrigt er behov for lokal information til medarbejderne om processen.

På baggrund af erfaringerne fra afskedigelser/tekniske afskedigelser i TDC Erhverv i januar og i TDC Service i februar 2005 og som følge af Dansk Metals udtrykte vurdering af den gennemførte proces, gav TDC tilsagn om i forhold til de forventede personalereduktioner, at ville søge at sikre en proces, hvor der mellem parterne i et lokalt samarbejde kan gives mere tid til at afklare udeståender i forhold til den enkelte afskedigelse. TDC opfordrede således Dansk Metal til i forbindelse med den lokale høringsproces at fremkomme med høringssvar så hurtigt som muligt i processen og i øvrigt sikre at høringssvaret er så konkret som muligt i forhold til evt. forbehold, som Dansk Metal måtte have i forhold til den enkelte afskedigelse. TDC vil så søge at sikre at evt. indsigelser i videst muligt omfang indarbejdes i de endelige opsigelser og at udeståender mellem parterne i videst muligt omfang afklares inden endelig opsigelse afgives.

#### *Jobcenter*

Man har etableret et Jobcenter med henblik på iværksættelse af alle relevante udslusningsaktiviteter, de berørte medarbejdere kan gøre brug af i opsigelsesperioden.

I den forbindelse er der:

- afsat samlede økonomiske midler svarende til op til 2 måneders løn pr. afskediget medarbejder til disse udslusningsaktiviteter mv.
- 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.
- mulighed for at den enkelte medarbejder, der måtte ønske det, får udarbejdet en handlingsplan.
- tale om at 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 medarbej-

derens 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.

- tale om at en aftalt aktivitet som udgangspunkt skal 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.
- tale om at 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 fortsat 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.

#### *Fokus på intern mobilitet mv.*

TDC oplyste:

- at man vil indbyde Dansk Metal til et samarbejde om at sikre processer for intern mobilitet (internt jobmarked) f.eks. i form af en funktion til at understøtte mobilitetsprocesser
- at man vil indbyde Dansk Metal til et samarbejde om hvorledes man understøtter mobilitet af teknikere fra TDC Net til TDC Installation
- at man i øjeblikket arbejder på at undersøge mulighederne for insourcing af funktioner, som tidligere er outsourcet til eksterne leverandører
- at ville indbyde Dansk Metal til samarbejde om etablering af et slags butiks- og salgsakademi, hvor et antal medarbejdere, som nu afskedigedes i løbet af 2-3 måneder kan gennemføre en uddannelse til front line arbejde i f.eks. telebutikker og erhvervscentre samt kundeservicecentre.

#### *Forhandlinger om teknologiaftale*

TDC gav tilsagn om snarest muligt, såfremt det ønskes, at optage forhandlinger med henblik på mulig indgåelse af en teknologiaftale, der nærmere fastlægger vilkår og proces i forbindelse med fremtidige personalereduktioner inden for en aftalt periode.

Der kunne således ikke opnås enighed.

-----

København, den 7. marts 2005

For TDC A/S

Dansk Metal Teleafdelingerne

**BILAG 2****Protokol****mellem****TDC A/S****og****Dansk Metal teleafdelingerne**

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 TDC's fondsbørsmeddelelse af 23. februar 2005, hvori det meddeles at TDC påtænker afskedigelser af større omfang.

Forhandlingerne er på denne baggrund 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. samt Særaftale X.

Protokollen har til formål at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne af disse.

-----

**1. Personalereduktionernes omfang og tilkendegivelser**

TDC oplyste om det forventede antal af medarbejdere, der skal reduceres med i 2005 fordelt på selskab:

- Antallet forventes at blive cirka 630 medarbejdere, herunder cirka 485 i TDC Totalløsninger A/S, cirka 125 i TDC Services A/S og cirka 20 i TDC Koncern HR.
- Inden for parternes forhandlingsområde drejer det sig om cirka ... medarbejdere, herunder cirka ... medarbejder i TDC Totalløsninger A/S cirka ... i TDC Services A/S og cirka .. i TDC Koncern HR.
- Mht. de afskedigelser som fandt sted i januar 2005 i TDC Erhverv er disse indregnet i de ovenfor nævnte tal.

TDC bekræftede, at TDC til teleafdelingerne, når ledelsen har større overblik herom, vil fremsende oversigter med oplysninger om i hvilke organisatoriske enheder personalereduktionerne forventes at ske, fordelt på det forventede antal medarbejderkategorier samt geografi mv.

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 blandt andet TDC samtidig påtænker nyan sættelser og TDC har mange eksterne vikarer, konsulenter, entreprenører mv.
- at TDC ikke fyldestgørende har oplyst om årsagerne til afskedigelserne, jf. funktionær-overenskomstens 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
- at man til trods herfor og uden præjudice var indstillet på at indgå aftale om en fratrædelsesordning, hvori medarbejderen stilles vilkårmæssigt, svarende til det, der blev aftalt i forbindelse med fratrædelserne 2003 og 2004, dog således at medarbejdere stilles ens uanset om afskedigelsen sker i formen frivillig eller uansøgt
- at denne protokol er indgået med det forbehold, at protokollen ikke har præjudicerende virkning for forbundets mulighed for at forfølge sager om usaglig afskedigelse, samt sager om brud på Særaftale X, Funktionæroverenskomstens EU-direktiv nr. 3 eller protokol af 12. maj 2004 punkt 6, herunder bilag 5.

TDC fandt, at man havde fremlagt de nødvendige oplysninger i forhold til reglerne om varsling af afskedigelser i større omfang og bestred at man havde brudt de nævnte aftaler, men havde ikke i øvrigt bemærkninger til teleafdelingernes forbehold.

## 2. Frivillighed

Med henblik på, at de af TDC besluttede personalereduktioner i videst muligt omfang kan ske frivilligt etableres der ordninger, jf. punkt 3 nedenfor, som kan fremme den frivillige personaleafgang.

- a) Medarbejderne kan ansøge om at komme i betragtning til sådanne ordninger.

Til det formål er der udarbejdet et ansøgningsskema, vedlagt som bilag 1, som den enkelte medarbejder der ønsker at fratræde udfylder, underskriver og fremsender til nærmeste leder, eller hvis medarbejderen ønsker at være anonym i forhold til nærmeste leder, til sin HR-direktør.

- b) Herefter sender HR teamet en beskrivelse af fratrædelsesvilkårene for den enkelte medarbejder. Der benyttes det i bilag 2 til denne protokol vedlagte skema. Hvis medarbejdere fortsat er interesseret i ordningen, bekræfter medarbejdere dette ved afkrydsning og underskrift og returnerer en kopi af det udfyldte bilag 2.
- c) Herefter behandles ansøgningen og medarbejderen modtager resultatet heraf.
- d) Hvis ledelsen imødekommer ansøgningen fremsendes afskedigelsesbrev til medarbejderen med kopi til den respektive teleafdeling. Teleafdelingen modtager sammen med kopien af afskedigelsesbrevet kopi af det tilhørende bilag 1 og bilag 2.
- e) Der gives herefter såvel medarbejderen som teleafdelingen indsigt i sagen, som i henhold til denne procedure ikke kan være på under 2 uger.
- f) Såfremt specifikke ansøgninger til frivillige ordninger 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.
- g) Den respektive teleafdeling har ret til på forlangende at få udleveret en kopi af samtlige ansøgninger som ikke kan imødekommes.
- h) Det enkelte HR-team fremsender endvidere løbende teleafdelingerne en samlet liste med ansøgninger indeholdende oplysninger om navn, lønnr., anciennitet, stillingsbetegnelse, arbejdsområde, organisatorisk område (AO-nr.) og geografisk placering, samt om ansøgningen er imødekommet.

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

### **3. Vilkår for frivillige fratrædelser**

#### *3.1. Indledning*

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.

#### **3.2.1 aftalte vilkår.**

##### *3.2.1. 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 skalatrin 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.

### 3.2.2. Tidligere statstjenestemænd

Tidligere statstjenestemænd tilbydes at fratræde 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.

### 3.2.3. 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.

<b>Ansættelsesanciennitetsår</b>	<b>Antal måneders løn udover funktionærlovens fratrædelsesgodtgørelse</b>	<b>Antal måneders løn incl. funktionærlovens fratrædelsesgodtgørelse</b>
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.

#### **4. Forhandlinger om uansøgte (ufrivillige) afskedigelser**

Såfremt ovenstående proces ikke resulterer i de af TDC besluttede personalereduktioner bekræftede TDC, at ville indkalde til forhandling, hvis TDC påtænker ufrivillige afskedigelser.

Medmindre andre vilkår aftales under sådanne forhandlinger mellem parterne vil de i punkt 5 nævnte vilkår være gældende ved uansøgte (ufrivillige) afskedigelser.

#### **5. Vilkår for uansøgte (ufrivillige) fratrædelser**

Medarbejderen fratræder i formen uansøgt.

Vilkårene svarer til de i punkt 3 gældende, dog vil medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder med ret til ventepenge/rådighedsløn som medlem af en af de til TDC tilknyttede pensionskasser fratræde med ventepenge/rådighedsløn og herefter løbende pension.

De væsentligste fratrædelsesvilkår er i øvrigt beskrevet for de enkelte medarbejdergrupper i bilag 4 til denne protokol.

#### **6. Uddannelse og kompetenceudvikling**

Parterne bekræftede at den i protokol af 12. maj 2003 punkt 6 aftalte etablerede arbejdsgruppe vedrørende særlig uddannelsesindsats fortsætter sit arbejde 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. Beredskaber, processer, udskolingsaktiviteter og individuel rådgivning**

Om vilkår for beredskaber, processer, udskolingsaktiviteter og individuel rådgivning, henvises til bilag 6 til denne protokol.

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.

TDC oplyste, at man har etableret en jobcenterfunktion bl.a. til håndtering af de i nærværende punkt nævnte aktiviteter

### **8. Internt jobmarked mv.**

TDC gav tilsagn om at ville oprette en intern koncern-jobformidling, som blandt andet har til formål at synliggøre 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 gav tilsagn om, at arbejde videre med en løsning som indebærer, at alle medarbejdere frivilligt kan indlægge/fremsende sit CV til koncern-jobformidlingen med mulighed for at medarbejderen kan tilkendegive interesse for, konkrete ledige stillinger, mulige fremtidige ledige stillinger, ændrede arbejds- opgaver/funktioner, opkvalificering/omskoling til fremtidige arbejds- opgaver/funktioner, mv. inden for bestemte geografiske områder.

Den interne koncern-jobformidling vil samarbejde snævert med den i punkt 6 nævnte arbejdsgruppe.

TDC bekræftede, at man vil nedbringe anvendelsen af vikarer, konsulenter, indlejning af medarbejdere mv. fra eksterne firmaer.

### **9. Andre forhold**

Parterne har aftalt, at medarbejdere, der i 2004 og 2005 har aftalt fratrædelsesordninger ("teknisk afskedigelse") eller som i perioden pga. overtallighed er blevet afskediget, kan rette henvendelse til det relevante HR team inden den 15. april 2005 med henblik på hvordan de omfattes af de i denne protokol aftalte vilkår for frivillig fratrædelse.

### **10. Fremtidige afskedigelser**

Hvis der i 2006 eller årene fremover er behov for fratrædelser som følge af stillingsnedlæggelse eller overtallighed mv., sker fratrædelserne iht. denne protokol.

### **11. Ikrafttrædelse og opsigelse**

Protokollen træder i kraft ved underskrivelsen.

Protokollen kan opsiges efter Funktionæroverenskomstens § 19, dog tidligst til den 31. december 2006.

Allerede godkendte fratrædelsesordninger bliver ikke berørt af et eventuelt bortfald af protokollen.

København, den 7. marts 2005

For TDC A/S

For Dansk Metal, teleafdelingerne