



97  
opsigelse

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

Denne protokol omfatter overenskomstområdet dækket af Særaftale I i sin helhed og overenskomstområdet dækket af 8. maj aftalen, dog således at aftalen ikke gælder for TDC Forlag A/S, som på tidspunktet for denne aftales underskrivelse er frasolgt.

Med henblik på at begrænse antallet af uansøgte afskedigelser og som supplement til de øvrige muligheder, der er nævnt i Borgfredsaftalen af 15. april 2005, har parterne aftalt, at der kan ske frivillig fratræden (teknisk afsked), hvor dette er et ønske fra såvel medarbejder som leder.

Parterne er enige om, at processen i forbindelse med en frivillig fratrædelsesaftale skal være ordentlig, fair og bl.a. sikre, at medarbejderens accept af et tilbud om frivillig fratræden er velovervejnet og baseret på et fuldt oplyst grundlag. Processen er nærmere beskrevet i bilag 1.

Parterne er på den baggrund enige om at etablere nedenstående ordning.

-----

**1. Vilkår i forbindelse med frivillig fratræden**

*1.1. Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af de til TDC tilknyttede pensjonskasser (inkl. medarbejdere der pr. 1. januar 1987 blev overført fra P&T)*

|   |
|---|
| <p><b>60 år og derover på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn</li> <li>• Uansøgt afsked</li> <li>• Utilregnelighedspension</li> <li>• Op til 2 ekstra pensionsalderår, dog max. Op til 37 pensionsalderår</li> </ul>  |
| <p><b>60 år og derover på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uansøgt afsked</li> <li>• Utilregnelighedspension</li> </ul>  |
| <p><b>58 - 59 år på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn</li> <li>• Uansøgt afsked</li> <li>• Utilregnelighedspension</li> <li>• Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år.</li> </ul> <p>Er medarbejderen 59 år:           1 ekstra pensionsalderår<br/>Er medarbejderen 58 år:           2 ekstra pensionsalderår</p>  |
| <p><b>58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uansøgt afsked</li> <li>• Utilregnelighedspension</li> </ul> <p>Er medarbejderen 59 år:           1 ekstra pensionsalderår<br/>Er medarbejderen 58 år:           2 ekstra pensionsalderår</p>   |
| <p><b>53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn</li> <li>• Uansøgt afsked</li> <li>• Utilregnelighedspension</li> </ul> <p>Er medarbejderen 57 år:           3 ekstra pensionsalderår<br/>Er medarbejderen 56 år:           4 ekstra pensionsalderår<br/>Er medarbejderen 53 - 55 år:   5 ekstra pensionsalderår</p> <p>Er medarbejderen 57 år på aftaletidspunktet og 58 år på fratrædelsestidspunktet:       3 ekstra pensionsalderår</p> |
| <p><b>53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uansøgt afsked</li> <li>• Utilregnelighedspension</li> </ul> <p>Er medarbejderen 57 år:           2 ekstra pensionsalderår<br/>Er medarbejderen 53-56 år:       3 ekstra pensionsalderår</p>  |

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

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

### 1.2. Tidligere statstjenestemænd

**60 år og derover på aftaletidspunktet:**

- Ansøgt afsked
- Førtidig alderspension
- Op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.

Herudover får medarbejderen, indtil det fyldte 65 år, en supplerende ydelse der – (beregnet som en gennemsnitsprocent af satserne i Statens Cirkulære om senior og fratrædelsesordninger (CIR nr. 9624 af 07/10/2005) § 13, stk. 3) - udgør 8,8 % af den pensionsgivende løn dog mindst kr. 12.300 kr. årligt og max 28.700 kr. årligt (okt. 1997-niveau). Den supplerende ydelse reguleres med den af finansministeriet fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner (pr. 1.4. 2005 18,3185 %).

**58 – 59 år på aftaletidspunktet:**

- Ansøgt afsked
- Førtidig alderspension
- Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år. Herefter overgår medarbejderen til førtidig alderspension
- Er medarbejderen 59 år: op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.
- Er medarbejderen 58 år: op til 3 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår

Herudover får medarbejderen, indtil det fyldte 65 år, en supplerende ydelse der – (beregnet som en gennemsnitsprocent af satserne i Statens Cirkulære om senior og fratrædelsesordninger (CIR nr. 9624 af 07/10/2005) § 13, stk. 3) - udgør 8,8 % af den pensionsgivende løn dog mindst kr. 12.300 kr. årligt og max 28.700 kr. årligt (okt. 1997-niveau). Den supplerende ydelse reguleres med den af finansministeriet fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner (pr. 1.4. 2005 18,3185 %).

**53 – 57 år på fratrædelsestidspunktet:**

- Uansøgt afsked
- Medarbejderen fratræder med rådighedsløn efterfulgt af utilregnelighedspension
- Medarbejderen giver afkald på retten til 6 mdr. s opsigelsesvarsel
- Medarbejderen giver afkald på fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærloven
- Medarbejdere der gives dagpenge karantæne i A-kassen, fordi de har givet afkald på 6 måneders opsigelsesvarsel, ydes en særlig godtgørelse svarende til det dagpengetab dette medfører, dog max. svarende til 6 måneders dagpengegodtgørelse. Den særlige godtgørelse udbetales efter anmodning og dokumentation for tabet.

Tilsvarende gælder for medarbejdere der er 57 år på aftaletidspunktet og som når at blive 58 på fratrædelsestidspunktet.

### 1.3. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger

Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger får, udover fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven, en særligt aftalt fratrædelsesgodtgørelse. Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærloven.

- 60 år og derover på fratrædelsestidspunktet: 9 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- 58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet: 7 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- 55 - 57 år på fratrædelsestidspunktet: 5 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- 53 - 54 år på fratrædelsestidspunktet: 4 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- Medarbejdere der ikke er fyldt 53 år, men som har 27 års anciennitet på fratrædelsestidspunktet, kan få 3 mdrs. særlig fratrædelsesgodtgørelse.
- I særlige tilfælde, hvor de individuelle forhold tilsiger det, kan ledelsen beslutte, at overtallige medarbejdere, som ikke opfylder ovennævnte kriterier, men som normalt er fyldt 50 år, har betydelig anciennitet, og som ikke har umiddelbar udsigt til at kunne få et andet arbejde, kan få 3 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med en aftale om frivillig fratræden.

Medarbejdere der har ret til fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomster i det tidligere KTAS Erhverv og tidligere KTAS Forlag, bevarer denne ret uanset om de modtager ovenstående godtgørelse.

## 2. Generelle fratrædelsesvilkår

Tidspunktet for frivillig fratræden kan aftales individuelt efter det forretningsmæssige behov og medarbejderens ønske.

Evt. fritstilling kan aftales individuelt efter det forretningsmæssige behov, medarbejderens ønske og evt. udslusningsaktiviteter.

Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.

Medarbejdere har mulighed for at indbetale deres fratrædelsesgodtgørelse til f.eks. medarbejderens kapital-/ratepensionsordning i sin arbejdsmarkedspensionsordning eller købe hele pensionsalderår i Jydsk Telefons Pensionskasse, Fyns Telefons Pensionskasse eller KTAS Pensionskasse.

Det kan endvidere, efter særlig aftale, aftales at medarbejdere for deres fratrædelsesgodtgørelse kan købe en forholdsmæssig andel af et pensionsalderår, hvor medarbejderen fratræder inden et påbegyndt pensionsalderår er optjent. I selskabets vurdering kan indgå spørgsmålet om fratrædelsestidspunkt, fritstilling, medarbejderens ønske om udslusningsaktiviteter o.lign.

I forbindelse med frivillig fratræden kan der aftales udslusningsaktiviteter svarende til de, der måtte tilbydes medarbejdere som fratræder uansøgt.

### 3. Ikrafttrædelse, genforhandling og opsigelse

Rammerne i denne aftale om vilkår for frivillig fratræden finder anvendelse for aftaler som indgås 1. januar 2006 eller senere.


Det er, bl.a. på baggrund af erfaringerne fra teknisk afsked i 2005, parternes fælles forventning, at de i denne aftale indeholdte rammer og vilkår for frivillig fratræden i betydeligt omfang - som i 2005 - kan bidrage til gennemførelsen af den personalereduktion, der på nuværende tidspunkt forventes at skulle ske i 2006 og 2007 i TDC. Såfremt dette viser sig ikke at være tilfældet optager parterne fornyede forhandlinger.

Aftalen kan opsiges efter Funktionæroverenskomstens § 19.

København, den 8. december 2005



For TDC A/S



For Dansk Metal Teleafdelingerne

## Bilag 1

### Processen i forbindelse med frivillig fratræden

1. Når det mellem leder og medarbejder aftales, at medarbejderen skal fratræde frivilligt, skal der være en skriftlig aftale, som indeholder de aftalte fratrædelsesvilkår.
2. Inden den skriftlige aftale indgås, sendes eller udleveres en beskrivelse af fratrædelsesvilkårene til medarbejderen (et vilkårsskema). Beskrivelsen af fratrædelsesvilkårene skal forudgående have været genstand for en dialog mellem medarbejderen, det relevante HR team og medarbejderens leder. Medarbejderen er berettiget til at tage sin tillidsrepræsentant med.
3. På baggrund af vilkårsskemaet kan medarbejderen i sin pensionskasse få nærmere oplysninger om de pensionsmæssige forhold, herunder en beregning af en evt. løbende pension efter fratrædelsen.
4. Medarbejderen skal - medmindre andet aftales - have en betænkningstid på 14 dage, før en aftale om fratrædelsesvilkår skal returneres til lederen eller HR teamet i underskreven stand. Såfremt der opstår problemer med at indhente informationer - f.eks. fra pensionskasse, der er en forudsætning for at medarbejderen kan træffe en velovervejede beslutning, kan fristen forlænges.
5. Returnerer en medarbejder den underskrevne fratrædelsesaftale efter fristens udløb, er TDC frigjort fra sit tilbud.
6. Når fratrædelsesaftalen er indgået mellem leder/HR team og medarbejder, sendes afskedigelsen, med et udkast til opsigelsesbrevet, til høring hos vedkommende teleafdeling i Dansk Metal i henhold til overenskomstbestemmelserne.
7. Efter udløbet af høringsfristen afleveres eller sendes den endelige opsigelse til medarbejderen med kopi til Dansk Metal teleafdelingerne og evt. medarbejderens pensionskasse.
8. HR - normalt gennem Jobcenteret - iværksætter udslusningsaktiviteter i form af jobsøgningsbi-stand, karriereplanlægning, uddannelse eller andre med medarbejderen aftalte aktiviteter.