



**Protokol**  
**mellem**  
**TDC A/S**  
**og**  
**Dansk Metal, Landsklubben**

over forhandling den 6. december 2017 og 30. januar 2018 om påtænkte/forventede personalereduktioner i 2018 i TDC.

Forhandlingerne er gennemført på grundlag af parternes overenskomstgrundlag og lovgivningen om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. herved bl.a. bestemmelserne i Funktionæroverenskomstens bilag 18 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, herunder særligt om TDC's forpligtelser til forhandling mv. med medarbejderrepræsentanterne, §§ 5 og 6 samt Særaftale X.

TDC oplyste indledningsvist, at årsagen til de forventede personalereduktioner fortsat bl.a. er færre fejl, effektiviseringer af arbejdsgange herunder indførelse af ny teknologi/digitalisering, reorganiseringer med effektiviseringsmuligheder, relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

TDC oplyste, at personalereduktionerne forventes at udgøre ca. 350 inden for Dansk Metal, Teleafdelingerne forhandlingsområde, fra januar måned 2018 og resten af året. Der vil være tale om reduktioner efter reglerne om afskedigelser i større omfang. TDC har i den forbindelse tilkendegivet at man i videst mulig omfang vil undgå at genbesætte ledige stillinger for at begrænse antallet af personalereduktioner mest muligt, ligesom man vil understøtte intern mobilitet. De forventede reduktioner kan derfor bl.a. på denne baggrund blive færre. TDC udleverede opdateret oversigt over forventede reduktioner pr. d.d.

Reduktionerne er omfattet af reglerne om afskedigelser i større omfang. Alle reduktioner i 2018 behandles i henhold til denne protokol, uanset hvor mange reduktioner, der gennemføres i den enkelte måned.

Landsklubben tilkendegav at:

- man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktioner på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang,
- afskedigelser vil kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer og entreprenører,
- man i det hele, i forhold til de enkelte afskedigelser, forbeholder sig at gøre gældende at disse ikke er saglige eller ikke efterlever Særaftale X nr. 2 om Tryghed, og

- til trods for uenighed om nødvendigheden af personalereduktioner, var Landsklubben indstillet på, at indgå aftale om både borgfredsaftale og fratrædelsesordninger, hvor medarbejderen stilles vilkårs-mæssigt, svarende til det der blev aftalt i forbindelse med TDC's tidligere personalereduktioner, således at personalereduktionerne i videst muligt omfang sker frivilligt, men da TDC under forhandlingerne erklærede, at TDC ikke ville genoptage de økonomiske vilkår for fratrædelse, vil det efter Landsklub-bens opfattelse ikke give mening at indgå ny borgfredsaftale, når TDC ikke ville leve op til protokollens 2. afsnit om "Rammer for at fremme frivillig fratræden/naturlig afgang".

Parterne har dog aftalt følgende:

### **1. Information, intern jobformidling, frivillig fratræden mv.**

For at øge den interne mobilitet, udvikle og fastholde medarbejdere samt for at sikre at ledere som søger medarbejdere til konkrete ledige stillinger gør brug af interne medarbejdere, der måtte have interesse for omplacering, etableres følgende:

#### *1.1 Screening af jobmuligheder i overtallighedssituationen*

HR undersøger konkret de interne jobmuligheder for hvert enkelt medarbejder der forventes opsagt. I tilfælde af match gives medarbejderne den nødvendige efteruddannelse.

Medarbejderne gives mulighed for at registrerer deres CV inden eller efter udmeldelse af overtallighed i en CV bank.

#### *1.2. Intern jobsøgning*

TDC tilkendegav at ville fortsætte den intranetbaserede jobsøgningsagent med profilsøgemuligheder.

#### *1.3. Swap og eftermatch*

TDC bekræfter at man vil fortsætte swap (bytning mellem en opsagt overtallig medarbejder, og en medarbejder, der selv ønsker at fratræde) i det omfang det kan holdes indenfor den samme økonomiske ramme og kompetencekravene vurderes at være opfyldte.

Den enkelte medarbejder kan tilmelde sig en matchproces i opsigelsesperioden. Hvor leder og medarbejder er enige om match, kan medarbejderen få hjælp til et kompetenceløft.

Medarbejderen er berettiget til selv at søge ledige interne stillinger.

En opsagt medarbejder kan endvidere henvende sig til HR hvis vedkommende ønsker swap med en anden medarbejder, der selv ønsker at fratræde.

Dansk Metal, Landsklubben, tilkendegav, at medarbejderne skal beholde, deres løn og ansættelsesvilkår, hvor der i forbindelse med overtallighed sker frivilligt/ansøgt stillingsskifte til et område, hvor der kan ansættes efter en timelønsaftale. TDC oplyste, at man er enige i, at der i en sådan situation skal foreligge særlige omstændigheder, i det medarbejderne ellers indplaceres med månedsløn.

#### *1.4. Frivillig fratræden*

Der er mulighed for at medarbejderne løbende kan tilkendegive ønske om frivillig fratræden på almindelige opsigelsesvilkår, hvor fratræden sker efter aftale. Der er i den forbindelse enighed om, at der ikke skal ske

høring af Landsklubben, men TDC har tilkendegivet at ville sende aftalen frem til information til formanden for lokalafdelingen.

#### *1.5. Generelle fratrædelsesvilkår*

Der udleveres en mappe til berørte medarbejdere, der beskriver TDC's tilbud af aktiviteter i opsigelsesperioden, f.eks. karriererådgivning, temamøder/cafemøder, økonomisk støtte til erhvervsrettede kurser. Derudover er der information om intern jobsøgning, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.

TDC har oplyst at medarbejdere, der fratræder på grund af overtallighed kan fritstilles helt eller delvist i opsigelsesperioden, såfremt de arbejdsmæssige forhold tillader det.

#### *1.6. Ferie og feriefridage*

Afvikling af ferie sker i henhold til ferielovens og overenskomstens regler. Overført ferie og jubilæumsferie betragtes dog ikke som afholdt.

Ikke afholdte feriefridage vil ikke blive krævet afholdt, og udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

#### *1.7. Erhvervsuddannelse, merituddannelse mv.*

Parterne vil understøtte medarbejdernes mulighed for dokumentation af erhvervede kompetencer bl.a. ved at prioritere Erhvervsuddannelse for de medarbejdere der ikke har en formel faglig uddannelse. Dette kan bl.a. ske gennem aftaler med skolerne om meritvurderingsforløb, herunder evt. forberedelseskurser der forsøges afviklet som AMU kurser.

#### *1.8. Styret ansættelse*

TDC oplyste, at man forventer at fortsætter med stort fokus på at begrænse nyansættelser mest muligt med henblik på at optimere anvendelsen af eksisterende kompetencer. Bl.a. betyder dette fokus, at alle eksterne rekrutteringer skal godkendes af den relevante koncerndirektør.

Det er hensigten så vidt muligt at indskrænke den eksterne rekruttering til forretningskritiske positioner og således understøtte den interne mobilitet.

## **2. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning**

De berørte medarbejdere, kan i opsigelsesperioden gøre brug af udslusningsaktiviteter med henblik på i videst muligt omfang at understøtte deres genplacering i jobs uden for TDC hurtigst muligt:

Aktiviteterne kan være:

- Individuel karriererådgivning (outplacement) med individuelle samtaler sammen med en karrierecoach.
- Cafémøder, afholdt af vores samarbejdspartner.
- Relevante erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser med henblik på et nyt eksternt job.
- Uvildig økonomisk rådgivning.

Alle medarbejdere, som afskediges i henhold til denne protokol har udover ovennævnte ret til frihed med løn i op til to timer placeret under hensyn til arbejdets tarv, men hurtigst muligt efter meddelelsen om afskedigelse til at søge vejledning i fagforeningen, herunder Metal Jobstarter. Medarbejdere, der ikke fritstilles har ret til at deltage i jobsamtaler og andet opsøgende arbejde i forhold til at finde nyt arbejde i

arbejdstiden uden afkortning i lønnen. Det er en forudsætning at det ikke er muligt at placere de pågældende møder eller samtaler uden for arbejdstiden, og at nærmeste leder er orienteret om behovet for frihed forinden.

TDC oplyste at potentielle eller afholdte omkostninger i forbindelse med aktiviteter i denne bestemmelse modregnes i krav der måtte blive rejst om godtgørelse efter funktionærloven, forskelsbehandlingsloven mv.

### **3. Ændring af det geografiske arbejdssted**

I forbindelse med ændring i det geografiske arbejdssted, hvor der ikke samtidig er udmeldt overtallighed, er det særligt aftalt, at medarbejdere, der ikke ønsker at flytte med og, hvor afstanden fra hjemmet til arbejdspladsen forøges så meget, at medarbejderen skal anvende betydelig længere tid til at transportere sig til og fra arbejde, kan tilbydes et karriererådgivningsforløb med henblik på at hjælpe medarbejderne til at finde eksternt job. Ved vurdering af transporttiden anvendes den korteste vej på Krak.

Karriererådgivningsforløbet baseres på individuelle møder med en karriererådgivningskonsulent, først og fremmest med vægt på emnerne:

- Karriereplatform/jobmål - afklaring af egne personlige styrker og svagheder samt krav til jobindhold.
- Ansøgninger - med henblik på at søge på annonceret såvel som uopfordrede stillinger, hvor det er målet at gøre ansøgningen så gode, at det fører til en samtale.
- Jobsamtalen - samtaleteknik, kommunikationsform.

Herudover tilbydes uvildig økonomisk rådgivning.

Parterne er enige om, at ovennævnte bestemmelse ikke udvider pligten til at tåle eller accepterer ændringer i det geografiske arbejdssted efter funktionærloven, overenskomst, tjenestemandsløven eller tjenestemandspensionsloven med tilhørende praksis.

### **4. Proces for personalereduktioner 2018**

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2018 forventes afviklet i en løbende proces hen over året, så det bliver lettere at planlægge og udnytte den naturlige afgang i de enkelte forretningsenheder og så reduktionerne bedre kan gennemføres når fravalg, fokusering, procesforbedringer el.lign. kan understøtte reduktionerne. Den enkelte lokale reduktionsproces behandles i det relevante samarbejdsudvalg.

Parterne er i øvrigt enige om, at de forventede reduktioner behandles i samarbejdsregi, idet de forventede reduktioner dog alene meddeles følgegruppen under HSU skriftligt, hvorefter den lokale samarbejdsproces igangsættes.

Parterne har fastlagt vedlagte rammeprocesser for 2018.

TDC oplyste, at inden for de områder, hvor der er overtallighed, og hvor der skal foretages et valg mellem flere medarbejdere, vil udvælgelsen ske ud fra en konkret saglig vurdering, hvor geografi, kvalifikationer og uddannelse vurderes, så det sikres at TDC står tilbage med den bedste sammensætning af medarbejdere til at løse organisationens fremtidige opgaver. I vurderingen tages der hensyn til de særlige beskyttelser, der tilkommer visse medarbejdere i henhold til lovgivning og overenskomst.

Såfremt det lokalt anvendes andre kriterier end ovenstående, orienteres i det relevante samarbejdsudvalg om de lokale kriterier.

#### **5. Yderligere forhandlinger for 2018**

TDC har alene pligt til at tage initiativ til yderligere forhandlinger efter bestemmelserne i Særaftale X samt Funktionæroverenskomstens bilag 18 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, herunder særligt om TDC's forpligtelse til forhandling mv. med medarbejderrepræsentanterne, §§ 5 og 6, hvis antallet af afskedigelser inden for forhandlingsområdet samlet overstiger de forventede og overfor Landsklubben oplyste.

#### **6. Protokollens indgåelse og ophør**

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2018 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2018. Fratrædelser som er aftalt/meddelt i henhold til denne protokol berøres ikke af protokollens bortfald.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest den 1. december 2018 forhandlinger om eventuelle påtænkte reduktioner for 2019.

København, den 30. januar 2018

For TDC A/S



For Dansk Metal, Landsklubben i TDC





## Rammeproses for personalereduktioner i TDC 2018

### A. Møder i HSU følgegruppe vedr. personalereduktioner

Der afholdes følgegruppemøder efter behov og så vidt muligt afholdes disse i forbindelse med HSU-møderne. TDC fremsender hver måned en oversigt ("farveladen") over realiserede og budgetterede reduktioner.

### B. Hvis der i løbet af året, opstår behov for nye reduktioner

1. Behandles disse i HSU følgegruppen.
2. Behandles reduktionerne i de relevante SU, hvor proces og udmelding iht. pkt. C 4. fastlægges.

### C. Når planlægningen af personalereduktionerne begynder

1. Når forhandlinger om kollektive opsigelser er afsluttet, igangsættes SU-behandlingen.
2. I ESU fremlægger ledelsen rationale bag forventede personalereduktioner. ESU drøfter på den baggrund processen samt hvordan og hvornår behovet for reduktioner, udmeldes, bl.a. for at fremkalde ønsker om frivillige fratrædelser.
3. I SU-møder om forventet overtallighed i god tid inden planlagte overtallighedssamtaler, normalt 2-3 uger.
  - a) Ledelsen fremlægger rationale bag personalereduktionerne, og orienterer om evt. yderligere kriterier, der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af overtallige medarbejdere.
  - b) Medarbejderrepræsentanterne kan fremlægge alternative forslag, der indgår i den endelige beslutning, og SU kan beslutte, at nedsætte en følgegruppe.
  - c) SU pålægges ikke tavshedspligt, men aftalt kommunikation og kommunikationskanaler til området respekteres.
- 4.

Den lokale proces for reduktionerne drøftes i SU, herunder informationsprocessen inden for de i ESU evt. aftalte rammer, herunder om og i givet fald hvordan medarbejdere kan anmode om en aftale om frivillig fratreden. Drøftelserne kan resultere i:

- a) en proces hvor medarbejderne fra årets start løbende kan melde deres interesse i en frivillig fratreden, hvis muligheden skulle opstå. Indmelding af interesse kan ske til leder, TR eller HR partner.
- b) på volumenområder med større overtallighed en proces hvor medarbejdere har mulighed for inden for en fastsat tid i god tid, normalt 1-3 uger før overtallighedssamtalerne at tilkendegive interesse i et tilbud om frivillig fratreden. Samtidigt kan det udmeldes hvornår overtallighedssamtalerne finder sted.

Hvor a eller b ikke anvendes gennemføres overtallighedssamtaler blot direkte efter pkt. D.

### D. Mindst 3-4 dage før overtallighedssamtalerne

1. Normalt mindst tre dage før overtallighedssamtalerne gennemføres orienteres Dansk Metal, Virksomhedsklubben, henholdsvis LTD og AC-Tele om hvilke medarbejdere, TDC påtænker at afskedige, med henblik på at sikre tillidsmandsberedskabet, drøftelse af evt. foreløbige indsigelser og understøttelse af mulighederne for swap.

Det aftales konkret, hvordan kontakten mellem ledere og TR'erne etableres.

Foreningen/virksomhedsklubben vender tilbage med navne og telefonnummer på de relevante TR'er, back-up mv. aftales mellem tillidsrepræsentanter og HR eller lederen. Lederen kontakter TR'eren, som indgår i beredskabet inden samtalen gennemføres.

Evt. møder mellem TDC og teleafdelingerne/LTD/AC-Tele skal afholdes forud for det fastsatte tidspunkt for overtallighedssamtalerne.

## E. Overtallighedssamtalerne

1. Samtaler med overtallige ledere, der selv har overtallige medarbejdere refererende til sig, gennemføres normalt senest en dag forud for de øvrige overtallighedssamtaler.
2. Afholdelse af individuelle samtaler med overtallige medarbejdere. Aftaleskema eller udkast til opsigelse udleveres og sendes straks efter til foreningerne.
3. Fysisk informationsmøde i alle berørte afdelinger, hvor dette er relevant. Tillidsrepræsentanterne kan tilbydes en træning tilsvarende lederens hvor dette er relevant.
4. Tillidsrepræsentanten skal fravælges, ikke tilvælges, og skal således normalt være på stedet når samtalen indledes.

## F. Ca. 1 uge efter overtallighedssamtalerne

1. Jobcenteraktiviteter iværksættes.
2. Eftermatch iværksættes af HR, på foranledning af den enkelte medarbejder.
- 3.. Lederne afholder nødvendige fastholdelses-, status- og opfølgningssamtaler.
4. Høringssvar fra foreningerne.