



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

over forhandling den 3. december 2014 om påtænkte personalereduktioner i 2015 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 Funktionær-overenskomstens bilag 16 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 bl.a. er færre fejl, effektiviseringer af arbejdsgange, reorganiseringer med effektiviseringsmuligheder, relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

TDC oplyste, at personalereduktionerne forventes at udgøre ca. 290, ekskl. tomme rammer inden for Dansk Metal, Teleafdelingernes forhandlingsområde, fra januar måned 2015 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. TDC udleverede opdateret oversigt af d.d.

Landsklubben tilkendegav at:

- man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne 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 TDCs hidtidige personalereduktioner, således at personalereduktionerne i videst muligt omfang sker frivilligt, men da TDC under forhandlingerne erklærede, at TDC ikke ville indgå aftale om økonomiske vilkår for fratrædelse, vil det efter Landsklubbens opfattelse ikke give mening at indgå aftale om borgfred, når TDC ikke ville leve op til protokolens 2. afsnit om "Rammer for at fremme frivillig fratræden/naturlig afgang".

Parterne har dog aftalt følgende:

### **1. Information, omskoling, intern jobformidling og frivillig fratræden**

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 hver enkelt medarbejder, der forventes opsagt. I tilfælde af match gives medarbejderen den nødvendige efteruddannelse.

Medarbejderne gives mulighed for at registrere 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. Rådgivning om jobmuligheder*

Hvis en medarbejder ønsker rådgivning om sine konkrete muligheder, kan medarbejderen tilbydes en karrieredialog med en HR-konsulent for at hjælpe medarbejderen til at realisere sine ambitioner og dermed at indfri sit potentiale.

#### *1.4. Swop og eftermatch*

TDC bekræftede at man vil fortsætte swop (bytning mellem en opsagt overtallig medarbejder, og en medarbejder, der selv ønsker fratræden) 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. Match håndteres af Jobcentret i samarbejde med medarbejderen. Hvor leder og medarbejder er enige om et match, kan medarbejderen få hjælp til et nødvendigt kompetenceløft.

Medarbejderen er berettiget til selv at søge på ledige interne stillinger.

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

#### *1.5. Frivillig fratræden*

Der er mulighed for medarbejderne 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.

#### *1.6. Generelle fratrædelsesvilkår*

Der udleveres en mappe til berørte medarbejdere, der beskriver TDC's tilbud af aktiviteter i opsigelsesperioden, f.eks. karriererådgivning, temamøde/cafemøde, 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, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen arbejder i opsigelsesperioden.

### 1.7. 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.

### 1.8. GUV, merituddannelse mv.

Parterne vil understøtte medarbejdernes mulighed for dokumentation af erhvervede kompetencer bl.a. ved at prioritere GUV 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. Parterne vil endvidere fortsætte drøftelserne om, udover GUV, at fokusere på FVU og SVU.

## 2. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning

Jobcentret er ansvarligt for alle relevante udslusningsaktiviteter, som overtallige medarbejdere, i opsigelsesperioden kan gøre brug af med henblik på i videst muligt omfang at understøtte deres genplacering i jobs uden for TDC:

Aktiviteterne er:

- Individuel karriererådgivning (outplacement) med individuelle samtaler sammen med en karrierecoach
- Cafemøder, afholdt af vores samarbejdspartnere, med relevante emner, som f.eks.
  - ✓ Jobsamtaler
  - ✓ Min markedsværdi
  - ✓ Passion – sådan vælger du det rette spor
  - ✓ Sociale medier – faldgruber eller muligheder?
  - ✓ CV – Hvad virker?
  - ✓ Emner, der adresserer aktuelle krav i jobsøgnings-processen
- Relevante, erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser med henblik på et nyt eksternt job.

Alle medarbejdere, som afskediges iht. 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 a-kassen/fagforeningen. 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 afkorting 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.

De potentielle eller af TDC afholdte omkostninger til medarbejderen 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.

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

### 4. Proces for personalereduktioner 2015

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2015 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 SU.

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

Frem til udgangen af december 2014 udarbejder parterne en fælles rammeprocess for behandling af TDCs personalereduktioner, og at etablerer en ad hoc følgegruppe under HSU.

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

### 5. Yderligere forhandlinger for 2015

TDC har alene pligt til at tage initiativ til yderligere forhandlinger efter bestemmelserne i Særaftale X samt Funktionæroverenskomstens bilag 16 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, herunder særligt om TDC's forpligtelser til forhandling mv. med medarbejderrepræsentanterne, §§ 5 og 6, hvis antallet af afskedigelser inden for forhandlingsområdet overstiger 300 medarbejdere i 2015.

## 6. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2015 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2015. Fratrædelser som er aftalt/meddelt iht. denne protokol berøres ikke af protokollens bortfald.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. december 2015 forhandlinger om eventuelle påtænkte reduktioner for 2016.

København, den 3. december 2014

For TDC A/S

A blue ink signature, appearing to be 'M. M.', written in a cursive style.

For Dansk Metal, Landsklubben i TDC

A blue ink signature, appearing to be 'Allan Jacobsen', written in a cursive style.