



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

over forhandling den 29. oktober, 29. november og 19. december 2012 om forventede personalereduktioner 2013 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.

Protokollen har til formål at begrænse og afbøde følgerne af de forventede personalereduktioner.

TDC redegjorde indledningsvist for baggrunden for forhandlingerne og oplyste, at årsagen til de forventede personalereduktioner bl.a. er faldende antal kald, færre fejl, effektiviseringer af arbejdsgange, reorganiseringer med effektiviseringsmuligheder, og relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

TDC oplyste, at personalereduktionerne for 2013 forventes at udgøre et sådant antal for Dansk Metal, Teleafdelingernes forhandlingsområde, at der også i 2013 vil være tale om reduktioner omfattet af 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 har på indeværende tidspunkt ikke mulighed for, at fremlægge en oversigt over de forventede personalereduktioner i 2013, opgjort på enheder og forhandlingsområder. TDC vil på borgfredsmødet i januar fremlægge oversigt over de forventede personalereduktioner i 2013. Dansk Metal, teleafdelingerne tog forbehold for at indkalde til forhandling efter borgfredsmødet.



Teleafdelingerne tilkendegav:

- at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang,
- at afskedigelser vil kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer og entreprenører, og
- at 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.

1. Protokollens dækningsområde

Denne protokol omfatter overenskomstområdet dækket af Særaftale I i sin helhed og overenskomstområdet dækket af 8. maj aftalen.

Protokollen erstatter parternes tidligere protokoller om vilkår i forbindelse med personalereduktioner jf. dog pkt. 10 nedenfor. Parternes aftale af 16. december 2011, inkl. forlængelse af aftalen, bortfalder efter sin egen ordlyd med udgangen af 2012, jf. dog pkt. 10.

2. Personaleplanlægning, kompetenceudvikling, intern mobilitet og initiativer ifm. overtalighed

2.1. Personaleplanlægning

Som et supplement til de i pkt. 1 i Borgfredsaftalen nævnte foranstaltninger bekræftede TDC, at man fortsat vil samarbejde med teleafdelingerne om anvendelsen af selskabets personaleplanlægning.

Samarbejdet har til formål via kommunikation, jobkom og kompetenceudviklingsplanlægning at sikre, at de nødvendige kompetencer i forhold til markedsudviklingen og den besluttede strategi tilvejebringes gennem intern mobilitet.

I den forbindelse drøfter parterne metoder til den fremtidige personaleplanlægning som bl.a. kan anvendes til kortlægning af de fremtidige kompetencebehov samt afdækning af gab mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft inden for de forskellige jobfunktioner.

De afdækkede fremtidige kompetencebehov synliggøres og inddrages i kompetenceudviklingssamtalerne og benyttes ved planlægning af uddannelses- og omskolingsaktiviteter.

Parterne har aftalt, at man for at sikre medarbejdernes behov for tryghed og udvikling vil fortsætte samarbejdet om at sikre at den enkelte medarbejder kan øge sin værdi på arbejdsmarkedet for at bevare og styrke medarbejderens beskæftigelsesmuligheder i såvel sit løbende ansættelsesforhold i TDC som udenfor TDC.

Parterne er enige om at dette kan ske på flere måder, herunder ved udvikling i jobbet, ved jobmobilitet, ved kompetenceudvikling og ved selvvalgt uddannelse via Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Det ovenfor nævnte samarbejde sker i en arbejdsgruppe nedsat af parterne.

TDC bekræftede, at nødvendige personalereduktioner, udover omplacering, videre- og efteruddannelse og frivillig fratræden/naturlig afgang, sker ved begrænsninger i såvel ekstern rekruttering, som i anvendelse af eksterne vikarer/entreprenører, jf. Borgfredsaftalen.



2.2. GVU, merituddannelse mv.

Parterne vil understøtte medarbejdernes mulighed for dokumentation af erhvervede kompetencer bl.a. ved at prioritere GVU 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 GVU, at fokusere på FVU og SVU.

Samarbejdet sker i den punkt 2.1. nævnte arbejdsgruppe.

2.3. Intern jobformidling

TDC tilkendegav at ville fortsætte den intranetbaserede jobsøgningsagent med profilsøgemuligheder, med det formål, at:

- øge den interne mobilitet
- udvikle medarbejdere
- fastholde medarbejdere
- formidle kontakt mellem ledere som søger medarbejdere til konkrete ledige stillinger og medarbejdere som viser interesse for sådanne
- sikre at medarbejdere kan tilkendegive interesse for jobskifte eller ændret karrierevej

Hvis en medarbejder ønsker rådgivning om sine konkrete muligheder, kan medarbejderen tilbydes en karrieredialog med en HR-konsulent.

Parternes samarbejde om den interne jobformidling sker i den i punkt 2.1 nævnte arbejdsgruppe.

Parterne er i denne forbindelse opmærksomme på, at overtallige medarbejdere er berettiget til at søge på ledige stillinger med den i Borgfredsaftalen nævnte fortrinsret for overtallige.

2.4. Screening, eftermatch og swop

For at øge den interne mobilitet, udvikle og fastholde medarbejdere samt for at sikre at rekrutterende ledere, i videst mulig omfang gør brug af interne medarbejdere, fortsætter arbejdet om:

a) Screening for ledige interne stillinger

Inden overtallighedssamtalen sammenholder People & Culture listen over overtallige med de stillinger, der er opslået på nettet for at finde mulige match, der kan præsenteres for medarbejderen i forbindelse med overtallighedssamtalen.

b) Eftermatch

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

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 kompetencerne vurderes at være sammenfaldne.

En opsagt medarbejder kan henvende sig til en HR-partner eller sin tillidsrepræsentant, hvis vedkommende ønsker swop med en anden medarbejder, der selv ønsker at fratræde.



3. Vilkår for frivillig fratræden

Med henblik på at begrænse antallet af uansøgte afskedigelser og som supplement til de øvrige muligheder, der er nævnt i parternes Borgfredsaftale, er det aftalt, at der kan ske frivillig fratræden, hvor dette er et ønske fra såvel medarbejder som leder.

Efter drøftelse af den lokale proces i SU, jf. punkt 8, kan der iværksættes en proces, hvor medarbejdere i et område gives mulighed for at anmode om en aftale om frivillig fratræden. Det aftales i den forbindelse lokalt, hvorledes ledelsen og forening bedst koordinerer eventuelle medarbejdertilkendegivelser om frivillig fratræden med det ledelsesvurderede behov for overtallighed.

Parterne har aftalt følgende vilkår for frivillig fratræden ved overtallighed begrundet i de forventede personalereduktioner:

3.1. Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af TDC Pensionskasse

<p>60 år og derover på fratrædelsestidspunktet, med ret til rådighedsløn eller 62 år og derover på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn❖ Uansøgt afsked❖ Utilregnelighedspension❖ Op til 2 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår, eller 3 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår <p>Der er ved fastsættelse af disse vilkår taget højde for, at denne gruppe evt. kan have ret til funktionærlovens § 2a-godtgørelse. Krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2a vil derfor blive modregnet i den kapitaliserede værdi af vilkårene efter denne bestemmelse.</p>
<p>60 - 61 år på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge, og modtager i stedet løn frem til det 62. år❖ Uansøgt afsked❖ Utilregnelighedspension
<p>60 år og derover på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Uansøgt afsked❖ Utilregnelighedspension❖ Op til 2 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår eller 3 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår <p>Der er ved fastsættelse af disse vilkår taget højde for, at denne gruppe evt. kan have ret til funktionærlovens § 2a-godtgørelse. Krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2a vil derfor blive modregnet i den kapitaliserede værdi af vilkårene efter denne bestemmelse.</p>
<p>58 - 59 år på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn❖ Uansøgt afsked❖ Utilregnelighedspension❖ Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år❖ 2 ekstra pensionsalderår
<p>58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Uansøgt afsked❖ Utilregnelighedspension❖ Er medarbejderen 59 år: 2 ekstra pensionsalderår❖ Er medarbejderen 58 år: 3 ekstra pensionsalderår



53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn vil som hovedregel blive tilbudt

- ❖ Medarbejderen giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn
- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Er medarbejderen 57 år: 3 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 56 år: 4 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 53 - 55 år: 5 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 57 år på aftaletidspunktet og 58 år på fratrædelsestidspunktet: 3 ekstra pensionsalderår

53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Er medarbejderen 57 år: 2 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 53-56 år: 3 ekstra pensionsalderår

50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet med ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Medarbejderen bibeholder retten til ventepenge eller rådighedsløn
- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension

50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet uden ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ 1 ekstra pensionsalderår

I stedet for ovennævnte vilkår om frivillig fratreden kan medarbejdere med ret til ventepenge/rådighedsløn, ifm. tilbud om frivillig fratreden, fratæde med ventepenge/rådighedsløn, mod at tildeling af ekstra pensionsalderår samt øvrige ekstra vilkår i.h.t. pkt. 3.1. bortfalder.

3.2. Tidligere statstjenestemænd

60 år og derover på aftaletidspunktet:

- ❖ Ansøgt afsked
- ❖ Førtidig alderspension
- ❖ Op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår
- ❖ Herudover i indtil det fyldte 65 år, en supplerende ydelse der - (beregnet som en gennemsnitsprocent af satserne i Statens cirkulære om senior og fratrædelsesordninger af 29. august 2011 § 13, stk. 2) - 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 til enhver tid fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner

58 - 59 år på aftaletidspunktet:

- ❖ Ansøgt afsked
- ❖ Førtidig alderspension
- ❖ Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år
- ❖ Hvis 59 år: op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår
- ❖ Hvis 58 år: op til 3 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår
- ❖ Herudover i indtil det fyldte 65 år, en supplerende ydelse der - (beregnet som en gennemsnitsprocent af satserne i Statens cirkulære om senior og fratrædelsesordninger af 29. august 2011 § 13, stk. 2) - 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 til enhver tid fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner

53 – 57 år på fratrædelsestidspunktet eller 57 år på aftaletidspunktet og 58 på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Medarbejderen fratræder med rådighedsløn efterfulgt af utilregnelighedspension

50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Medarbejdere fratræder med rådighedsløn efterfulgt af utilregnelighedspension

I stedet for ovennævnte vilkår om frivillig fratræden kan medarbejdere med ret til ventepenge/rådighedsløn, i forbindelse med tilbud om frivillig fratræden, fratræde med ventepenge/rådighedsløn, mod at tildeling af ekstra pensionsalderår samt øvrige ekstra vilkår i.h.t. pkt. 3.2. bortfalder, hvilket normalt vil være udgangspunktet for de tilbud medarbejderne får.

3.3. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger

60 år og derover på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 9 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse.
- ❖ Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 12 år
 - 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 10 mdr's særlig fratrædelsesgodtgørelse)
- ❖ Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 24 år:
 - Yderligere 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 11 mdr's særlig fratrædelsesgodtgørelse)

Der er ved fastsættelse af disse vilkår taget højde for, at denne gruppe evt. kan have ret til funktionærlovens § 2a-godtgørelse. Krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2a vil derfor blive modregnet i den kapitaliserede værdi af vilkårene efter denne bestemmelse.

58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 7 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse.
- ❖ Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 22 år:
 - 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 8 mdr's særlig fratrædelsesgodtgørelse)

55 - 57 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 5 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 21 år:
 - 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 6 mdr's særlig fratrædelsesgodtgørelse)

53 - 54 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 4 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 år:
 - 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 5 mdr's særlig fratrædelsesgodtgørelse)

50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 3 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse

46 - 49 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ Medarbejdere med mindst 7 års anciennitet får 3 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ Medarbejdere med under 7 års anciennitet får 2 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse

3.4. Generelle fratrædelsesvilkår ved frivillig fratræden



- a) Ifm. overtallighedssamtalen udleveres skema til frivillig fratrædelse med det relevante beslutningsgrundlag. Medarbejderen vil normalt blive givet en frist svarende til den almindelige hørings- eller informationsfrist for opsigelser til at overveje et tilbud om frivillig fratrædelse, medmindre andet aftales særskilt.
- b) 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 omkring intern jobsøgning, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.
- c) De sædvanlige regler om høring finder anvendelse i forhold til opsigelser og aftaler om frivillig fratræden. Ekstraordinært gælder dog, at høring ved aftale om frivillig fratræden kan ske på baggrund af skema til frivillig fratrædelse, såfremt medarbejderen efterfølgende indgår aftale om frivillig fratræden. Dette hindrer dog ikke at teleafdelingerne efterfølgende kan gøre indsigelse mod aftalen om frivillig fratrædelse, såfremt aftalen om frivillig fratræden afviger fra det tidligere fremsendte skema.
- d) TDC har oplyst at medarbejdere, der afskediges i forbindelse med frivillig fratræden, fritstilles medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderne arbejder i opsigelsesperioden. TDC bekræfter at medarbejdere der ikke fritstilles i hele opsigelsesperioden vil have ret til deltagelse i de jobcenteraktiviteter, der fremgår af protokollens pkt. 6 uden løntræk med den forudsætning at aktiviteterne placeres aftales med nærmeste leder under hensyntagen til udførelsen af arbejdsopgaverne. De har endvidere mulighed for den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse jf. funktionærlovens § 16, uden løntræk. Desuden gælder funktionæroverenskomstens § 25, stk. 7, herunder om kursusdeltagelse der ikke kan finde sted i opsigelsesperioden
- e) Medarbejdere, der afslår et tilbud om frivillig fratræden, og efterfølgende modtager en opsigelse, kan fortryde afslaget på frivillig fratræden indtil 1 måned efter at opsigelsen er modtaget. Medarbejderens opsigelsesvarsel vil dog fortsat være at regne fra det tidspunkt, der er angivet i den aftale om frivillig fratræden som medarbejderen oprindeligt blev tilbudt. Den endelige aftale om frivillig fratræden skal ikke sendes i høring.
- f) Medarbejderne har mulighed for at indbetale deres fratrædelsesgodtgørelse til f.eks. medarbejderens kapital-/rate-/livrentepensionsordning i sin arbejdsmarkedspensionsordning eller købe hele pensionsalderår i TDC Pensionskasse.
- g) Når aftale om frivillig fratræden er underskrevet, er TDC positiv overfor, at der på medarbejderens begæring kan udarbejdes anbefalinger.

3.5. Særligt om godtgørelser

- a) Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret, medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser (medarbejdere omfattet af 8. maj-aftalen omfattes ikke af funktionærloven).
- b) Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a udbetales oveni de særlige fratrædelsesgodtgørelser ovenfor, medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser i punkt 3, og jf. i øvrigt punkt 9.
- c) Godtgørelser, der udbetales efter reglerne om vilkår for frivillig fratræden beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a.
- d) For medarbejdere der har bevaret ret til fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomster i det tidligere KTAS Erhverv og tidligere KTAS Forlag, udbetales denne godtgørelse ikke. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger bevarer dog ret til denne godtgørelse.



- e) Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har, inden for de skatteretlige muligheder, mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.
- f) Medlemmer af TDC Pensionskasse, der er under 60 år, kan vælge at få kapitaliseret omkostningen til et af de ekstra pensionsalderår – beregnet af TDC Pensionskasse - og få denne udbetalt som en særlig fratrædelsesgodtgørelse.

3.6. Frivillig fratræden uden for målgruppen i 3.1. til 3.3

I områder hvor der er udmeldt overtallighed kan medarbejdere, udenfor den alders- og anciennitetsbetingede målgruppe i 3.1. til 3.3., også melde sig til frivillig fratræden. Fratræden vil i de situationer ske på de vilkår som fremgår af punkt 4.2.-4.3., dog ikke punkt 4.3.f. Øvrige vilkår i denne protokol gælder ikke for disse frivillige fratrædelser. Medarbejderen kan i stedet for den særlige godtgørelse i punkt 4.2 a-c vælge jobcenteraktiviteter i henhold til punkt 6.

4. Særlig godtgørelse og generelle vilkår for medarbejdere der opsiges

4.1. Håndtering af overtallighed

TDC oplyste, at man i nødvendigt omfang vil gennemføre de besluttede personalereduktioner ved en udpegning af de overtallige indenfor de områder, hvor der er overtallighed, jf. i øvrigt punkt 2.4a. Hvor der skal foretages et valg mellem flere, vil der ske en afvejning af kvalifikationer, kompetencer mv. TDC vil i den forbindelse være opmærksom på de regler om særlig beskyttelse af visse medarbejdere, der gælder inden for overenskomstområdet.

TDC gav i den forbindelse tilsagn om, inden for de af pkt. 3 omfattede aldersgrupper, at tilbyde frivillig fratræden, til de medarbejdere, som opsiges efter punkt 4.

4.2 Godtgørelse ved overtallighed

Parterne har, som kompensation til den enkelte medarbejder - som opsiges på grund af overtallighed, som ikke er omfattet af punkt 3 og som fratræder i henhold til denne protokols bestemmelser - aftalt følgende særlige godtgørelser, der udbetales udover medarbejderens individuelle opsigelsesvilkår:

- | |
|--|
| a. Alle medarbejdere har uanset anciennitet og øvrige godtgørelser efter lovgivningen eller overenskomsten ret til en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn |
| b. Medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har en anciennitet på minimum 7 år har, oveni godtgørelsen efter pkt. 4.2.a, ret til en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn |
| c. Medarbejdere, der har en anciennitet på under 5 måneder på opsigelsestidspunktet, og som er rekrutteret fra en stilling udenfor TDC og i denne stilling havde et opsigelsesvarsel på minimum 3 måneder, modtager, oveni godtgørelsen efter pkt. 4.2.a, på fratrædelsestidspunktet en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn |

4.3. Generelle vilkår ved opsigelse

- a) Medarbejdere, der indgår eller har indgået aftale om frivillig fratrædelse, jf. pkt. 3, og/eller modtager rådighedsløn eller ventepenge, modtager ikke godtgørelsen i henhold til pkt. 4.2. ovenfor. Godtgørelsen efter pkt. 4.2. gælder både medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger og medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder.
- b) Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret.
- c) Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har, indenfor de skatteretlige muligheder, mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.



- d) Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a og udbetales ved udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.
- e) Godtgørelsen kan modregnes i krav, der måtte blive rejst på godtgørelse efter lovgivningen, herunder funktionærloven, ligestillingsloven mv.
- f) Der udleveres en mappe til berørte medarbejdere, der beskriver TDC's tilbud af aktiviteter i opsigelsesperioden f.eks. karriererådgivning, temamøde/cafémøde, økonomisk støtte til erhvervsrettede kurser. Derudover er der information omkring intern jobsøgning, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.
- g) De sædvanlige regler om høring finder anvendelse i forhold til opsigelser.
- h) Når fratrædelsesbrevet er underskrevet, og hvor der ikke er verserende tvister mellem parterne om afskedigelsen, er TDC positiv overfor, at der på medarbejderens begæring kan udarbejdes anbefalinger.
- i) TDC har oplyst at medarbejdere, der afskediges i forbindelse med frivillig fratreden, fritstilles medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderne arbejder i opsigelsesperioden. TDC bekræfter at medarbejdere der ikke fritstilles i hele opsigelsesperioden vil have ret til deltagelse i de jobcenteraktiviteter, der fremgår af protokollens pkt. 6 uden løntræk med den forudsætning at aktiviteterne placeres aftales med nærmeste leder under hensyntagen til udførelsen af arbejdsopgaverne. De har endvidere mulighed for den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse jf. funktionærlovens § 16, uden løntræk. Desuden gælder funktionæroverenskomstens § 25, stk. 7, herunder om kursusdeltagelse der ikke kan finde sted i opsigelsesperioden

5. Ferie og feriefridage

Afvikling af ferie og feriefridage sker i henhold til ferielovens og overenskomstens regler. Overført ferie og jubilæumsferie betragtes dog ikke som afholdt, såfremt ferien ikke allerede er afviklet inden fritstillingstidspunktet.

6. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning

TDC tilbyder relevante udslusningsaktiviteter, som de berørte medarbejdere, jf. pkt. 2, kan gøre brug af i opsigelsesperioden, mhp. i videst muligt omfang at understøtte deres genplacering i jobs uden for TDC.

Aktiviteterne er:

- Temamøder hvor medarbejderne kan få råd om de psykologiske reaktioner ved en afskedigelse og en nærmere orientering om Jobcenterets tilbud til overtallige.
- Individuel karriererådgivning efter behov.
- Cafémøder med relevante emner, så som f.eks. jobsamtalen, "min markedsværdi", brug af netværk, jobmarkedet lige nu mm.
- Økonomisk støtte til relevante, erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser med henblik på et nyt eksternt job.

Parterne er endvidere enige om at opsagte medarbejdere, herunder medarbejdere som er fritstillet, kan søge om støtte fra midlerne fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) til kompetenceudvikling, der kan supplere TDCs tilbud i opsigelsesperioden, mhp. at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke deres beskæftigelsesmuligheder.

Teleafdelingerne tilkendegav, at hvis midlerne i parternes decentrale fond opbruges og dette sker pga. denne særlige uddannelsesforanstaltning til opsagte medarbejdere, bør TDC tilsikre, at medarbejderne



omfattet af den decentrale fond fortsat kan søge uddannelse og støtte i overensstemmelse med fondens regler. Det er aftalt at den mellem parterne nedsatte IKUF-gruppe løbende følger udviklingen i opsagte medarbejderes forbrug af fondens midler.

Parterne har aftalt gensidigt at sikre, at medarbejderne særskilt gøres opmærksom på denne uddannelsesforanstaltning. TDC har samtidig bekræftet, at man så vidt muligt vil imødekomme sådanne ansøgninger.

Ved gennemførelsen af et større antal personalereduktioner samtidigt vil processen, så vidt muligt, blive startet op med en jobuge el.lign. aktivitet for berørte medarbejdere.

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.

Aktiviteter i denne bestemmelse, der betales af TDC modregnes i krav, der måtte blive rejst om godtgørelse efter lovgivningen, herunder funktionærloven, ligebehandlingsloven mv.

7. Ændring af det geografiske arbejdssted

7.1. Karriererådgivning

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.

Såfremt der samtidigt med en udmelding om ændring af det geografiske arbejdssted oplyses, at det vil være nødvendigt også at reducere med et nærmere bestemt antal medarbejdere inden for det funktionsområde, der berøres af den geografiske forflytning, vil et antal medarbejdere svarende til reduktionsbehovet blive omfattet af denne protokols vilkår for overtallighed. Hvem der kan få overtallighedsvilkår, herunder frivillig fratræden, afgøres i henhold til gældende regler. Hvis der er udmeldt overtallighed i området for en del af medarbejderne over for hvem der er varslet geografisk forflyttelse, tilbydes også de medarbejdere, der ikke er overtaliggjorte et karriererådgivningsforløb, svarende til det, der tilbydes de overtallige medarbejdere, jf. pkt. 6. Medarbejderen har i disse situationer mindst ret til det ovenfor i dette punkt, afsnit 1, nævnte karriererådgivningsforløb.

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.



7.2. Deltagelse i AMU-kurser mv. for medarbejdere der ikke ønsker at acceptere en geografisk forflyttelse

Funktionæroverenskomstens § 25, stk. 7, gælder uændret.

Medarbejdere, hvis geografisk arbejdssted varsles forflyttet, og som ikke ønsker at flytte med, har ret til at gøre brug af AMU-kurser. I de tilfælde, hvor kurset falder udenfor funktionæroverenskomsten § 25, stk. 7 betaler TDC ikke omkostninger for medarbejderen til deltagelse i kurset, men dækker medarbejderens løntab under fraværet.

Hvis medarbejderen ikke fritstilles vil der under hensyntagen til arbejdets tarv være ret til frihed til deltagelse i AMU-kurser og egen betalte kurser.

7.3. Frihed til at søge andet arbejde

Endvidere vil der være ret til den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse, jf. funktionærlovens § 16, uden løntræk.

8. Proces for personalereduktioner 2013

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2013 så vidt muligt forventes realiseret 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.

Drøftelser og opfølgning på processen i forbindelse med reduktionerne i 2013 drøftes i den eksisterende koncernfølgegruppe for personalereduktioner fsva. tværgående eller principielle spørgsmål. Det er aftalt at koncernfølgegruppen holder møde mindst en gang i kvartalet og i øvrigt efter behov. TDC vil løbende oplyse Koncernfølgegruppen om status på overtallighed senest samtidig med den aktuelle behandling i SU.

Herudover bekræftede TDC, at der skal gennemføres en proces i SU-regi mhp. udmelding og behandling af de forventede personalereduktioners praktiske gennemførelse i den enkelte enhed, og de initiativer, som muliggør personalereduktionen. Den lokale SU-proces skal påbegyndes i så god tid som muligt inden reduktionen skal gennemføres. Der henvises til rammeprocessen for personalereduktioner 2013, jf. bilag 1.

Forinden overtallighedssamtalerne gennemføres, orienteres i det relevante samarbejdsudvalg om de lokale kriterier, der i givet fald påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de overtallige medarbejdere, udover kriterierne kvalifikationer og kompetencer, som er nævnt ovenfor i pkt. 4.1.

TDC bekræftede, at man, når screeningsprocessen er tilendebragt og inden overtallighedssamtalernes gennemførelse, vil orientere teleafdelingerne eller evt. samarbejdsudvalgene om de personer, som TDC påtænker at afskedige, mhp. at sikre logistikken omkring tillidsmandsberedskabet, drøftelse af evt. præliminære indsigelser og understøttelse af mulighederne for swop. Evt. møder herom skal afholdes forud for det fastsatte tidspunkt for overtallighedssamtalerne.

9. Verserende tvister



Dansk Metal er af den opfattelse, at TDC på baggrund af dommen fra EU-domstolen af 12. oktober 2010 om funktionærlovens § 2a er forpligtet til at udbetale § 2a-godtgørelse, hvilket TDC er uenig i.

Parterne er dog enige om, at denne protokol og medarbejdernes accept af tilbud om frivillig fratræden ikke kan tages som et udtryk for, at medarbejderne har givet afkald på at rejse et krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, såfremt kravet ikke er forældet. Dette gælder dog ikke i de tilfælde hvor det i protokollen konkret er aftalt, at der ved fastsættelsen af vilkårene er taget højde for at eventuel ret til funktionærlovens § 2a godtgørelse vil blive modregnet i den kapitaliserede værdi af vilkårene.

10. Protokollens ikrafttræden og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2013 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2013. Fratrædelser som er aftalt/meddelt iht. denne protokol berøres ikke af protokollens bortfald.

Protokollen gælder opsigelser og aftaler om frivillig fratræden, hvor opsigelsesvarslet løber fra og efter udgangen af januar måned 2013.

Medarbejdere, der i november og december 2012 har indgået aftale om frivillig fratræden pga. af overtalighed i januar og februar 2013, har valgfrihed mht. til om de ønsker vilkår i henhold til protokol af 16. december 2011 eller denne protokol. Hvis medarbejderen ønsker at fratræde med vilkår iht. nærværende protokol, skal medarbejderen skriftligt underrette HR Services om dette inden udgangen af januar 2013.

Ved nærværende protokols ophør genopstår parternes protokol af 8. december 2005 om frivillig fratræden med den tilføjelse, der følger af pkt. 2, 3. afsnit i protokol af 8. juni 2007 om personalereduktioner i 2007 indtil protokollen opsiges efter Funktionæroverenskomstens § 23.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. oktober 2013 forhandlinger mhp. at forlænge denne aftale.

København, den 21. december 2012

For TDC A/S


For Dansk Metal, teleafdelingerne

