



Protokol
mellem
TDC A/S
og
Dansk Metal, teleafdelingerne

over forhandling den 25. november og 10. og 16. december 2010 om forventede personalereduktioner 2011 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 Funktionsnæroverenskomstens bilag 15 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, herunder særligt om TDC's forpligtelser til forhandling mv. over for 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 og at TDC effektiviserer arbejds-gange, foretager hensigtsmæssige organisationsjusteringer, samt foretager relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

TDC oplyste, at de forventede personalereduktioner for 2011 udgør netto (dvs. fratrukket et vurderet naturligt churn) ca. 440 FTE inden for Dansk Metals forhandlingsområde. Det vurderede naturlige churn udgør inden for overenskomstmrådet ca. 100 FTE. 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 til brug for forhandlingerne fremlagt status for det forventede antal personalereduktioner i 2011 opgjort på enheder og forhandlingsområde.

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 omfatter de forventede personalereduktioner i 2011.

Protokollen erstatter parternes tidligere protokoller om vilkår i forbindelse med personalereduktioner jf. dog pkt. 11 nedenfor. Parternes aftale af 18. december 2009 bortfalder efter sin egen ordlyd med udgangen af 2010, jf. dog pkt. 11.

2. Personaleplanlægning og kompetenceudvikling

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 hertil nødvendige personaleplanlægning indgår følgende elementer:

Mål, strategi, politikker mv.

Udgangspunktet er selskabets mål, forretningsstrategier, personalepolitikker, overenskomstforhold og analyser af de fremtidige markedsforhold og den teknologiske udvikling

Personalebehovet (efterspørgslen) her og nu og i fremtiden.

De fremtidige kompetencebehov søges afdækket ved alm. kendt metodeapparat

Personalestrukturen.

Der foretages en opgørelse over den faktiske personalestruktur

Personalefremskrivning.

Der udarbejdes en personalefremskrivning (udbud) om antallet af medarbejdere, der er tilbage på et givent tidspunkt ud fra viden om kendte fratrædelser, statistikker om churn mv.

Personaleplanlægning.

Kortlægning af de fremtidige kompetencebehov samt afdækning af gabs mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft inden for de forskellige jobfunktioner, herunder afdækning af særligt strategisk vigtige jobfunktioner

Udvikling af medarbejderne.

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 sit løbende ansættelsesforhold i 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).

Arbejdet vedrørende personaleplanlægning forankres i en arbejdsgruppe mellem TDC og teleafdelingerne.

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. Borgfredsaftalens pkt. 1, 3. afsnit.

3. Information om stillinger i TDC, intern jobformidling, omskoling til volumenområder, swop og eftermatch

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, i videst muligt omfang, etableres følgende initiativer:

3.1. Screening for ledige interne stillinger

Når den juridiske evaluering er tilendebragt sammenholder HR 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.

3.2. Tilbud om omskoling til volumenområder

Alle overtallige medarbejdere, som har de fornødne forudsætninger for omskoling og hvor dette vurderes som relevant, tilbydes en af de eksisterende volumenuddannelser (typisk f.eks. kundeservice, hotline og telefonsalg i Privat, Erhverv og YouSee) i opsigelsesperioden med efterfølgende mulighed for ansættelse, såfremt medarbejder og ansættende leder er enige herom.

Det sker gennem følgende proces:

Step 1: I overtallighedssamtalen tilbydes medarbejderen hvis det er relevant, mulighed for at høre om uddannelser indenfor de rekrutteringsmæssige volumenområder som alternativ til det på mødet udleverede tilbud om frivillig fratrædelse eller udkast til opsigelse.

På mødet udleveres information om vilkår for omskoling til og ansættelse i et volumenområde.

Medarbejderen har en frist på normalt 14 dage efter overtallighedssamtalen til sammen med rekrutterende leder at afgøre om medarbejderen skal påbegynde relevant omskoling.

Step 2: Medarbejderen får mulighed for i Jobcenteret at få en gennemgang af de relevante volumenuddannelser, der er tilgængelige i den periode, der svarer til opsigelsesperioden og mulighed for at tage kontakt til lederen som har ansvaret for stillinger inden for området

Step 3 Rekrutterende leder informerer om den konkrete stillings indhold og rammer

Step4: Siger medarbejderen ja til omskolingen påbegyndes uddannelsen ved næste optag og fratrædelsen stilles i bero.

Step 5: Efter endt uddannelse ansættes den overtallige medarbejder i volumen området, såfremt medarbejder og leder er enige herom.

Ansættelse sker på de vilkår der gælder for stillingen.

Medarbejdere med mindst 5 års anciennitet bibeholder dog deres hidtidige samlede løn (inklusiv tillæg og særlige ydelser), hvis denne er højere end den for den nye stilling gældende samlede løn (inklusiv tillæg og særlige ydelser). Dog medregnes timetillæg fra den hidtidige stilling ikke og medarbejderen overgår i stedet til de timetillæg, som evt. måtte være gældende på det nye område.

Lønindplaceringen i den nye stilling sker iht. Lokalaftale 3. A., punkt 2. I tilfælde af at lønnen i den nye stilling er lavere end den hidtidige stilling udbetales forskellen mellem den hidtidige løn og lønnen i den nye stilling udbetales som et personligt pensionsgivende mobilitetstillæg således at den samlede faste løn og pension er uændret. Det sikres at evt. tjenestemandspensionsgivende løn ikke forringes, således at rettighederne iht. Særaftale 10, punkt 1 om Pension er uændrede. Øvrige ikke pensionsgivende løndelev (som f.eks. retten til fri telefon) kapitaliseres og samles i et ikke-pensionsgivende tillæg. Mobilitetstillægget og det ikke pensionsgivende tillæg ydes i 2 år, hvorefter det bortfalder uden yderligere varsel. Leder og medarbejder skal inden de 2 år aftale, hvis tillægget skal fortsætte, lægges ind i lønnen eller der efter udløbet af de 2 år skal gælde en lønnedtrappingsordning.

Step 6: Hvis medarbejderen ikke ansættes i volumenområdet efter endt uddannelse, medarbejderen selv opgiver inden uddannelsesperiodens udløb eller TDC pga. medarbejderens misligholdelse afbryder uddannelsesforløbet, efter at frivillig fratræden/opsigelsen har været stillet i bero effektueres opsigelsen eller den frivillige fratrædelse. Opsigelsesvarslet regnes fra udløbet af førstkommande måned efter, at uddannelsen er afbrudt eller afsluttet, medarbejderen er ophørt med uddannelsen eller TDC har bragt uddannelsen til ophør. Hvis medarbejderen selv afslår et tilbud om stilling efter endt uddannelse eller medarbejderen selv ophører med uddannelsen gives der ikke øvrige jobcenteraktiviteter, i henhold til pkt. 7 nedenfor. Fratræden sker på de vilkår der fremgår af denne protokol.

3.3. GVU, merituddannelse mv.

Med udgangspunkt i det fortsættende behov for personalereduktioner er parterne enige om at iværksætte en række foranstaltninger der skal understøtte kompetenceudvikling, så den enkelte medarbejder løbende kan øge sin værdi på arbejdsmarkedet.

Parterne drøfter muligheden for i højere grad at understøtte medarbejdernes mulighed for eksterne jobsøgning bl.a. ved at prioritere GVU, herunder at skabe mere effektive og ressourceoptimale forløb, idet en ikke ubetydelig del af medarbejderne ikke har en formel faglig uddannelse.

Erfaringen er at GVU meritvurderingen sættes til et længerevarende skoleforløb, som kan være hindrende for at nogle medarbejdere indgår eller kan indgå i forløbet.

TDC har givet teleafdelingerne tilsagn om at indgå i et samarbejde om at sætte fokus på GVU forløb og bl.a. arbejde på at indgå aftaler med skolerne om hvordan meritvurderingen forløbet og evt., såfremt dette skønnes hensigtsmæssigt, at etablere internt forberedelseskursus til meritvurderingen. Forberedelseskurserne forsøges efter omstændighederne afviklet som AMU kurser og med VEU godtgørelse.

Teleafdelingerne har givet tilsagn om at indgå i et sådant samarbejde og også skabe interesse for GVU blandt relevante medarbejdergrupper.

Parterne bekræftede endvidere at drøfte muligheden for udover GVU også i højere grad at fokusere på FVU og SVU.

Parterne konstaterede at man allerede har igangsat et projekt, der fokuserer på videreudvikling og optimering af JobKom-processen. Man er enige om at der heri kan indgå overvejelser om indarbejdelse af en struktur for en opfølgende samtaleproces, der særligt understøtter GVU/IKV/meritgivende forløb.

Parternes samarbejde om foranstående sker i den i punkt 2 ovenfor nævnte arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen kan bl.a. udarbejde relevante indstillinger herom til HUD.

3.4. 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, for at hjælpe medarbejderen til at realisere sine ambitioner og dermed at indfri sit potentiale.

Parternes samarbejde om den interne jobformidling sker i den i punkt 2 ovenfor nævnte arbejdsgruppe.

3.5. Swop og eftermatch

TDC bekræftede at man vil gennemføre 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.

Den enkelte medarbejder kan tilmelde sig en matchproces i opsigelsesperioden. Match håndteres af Jobcentret i samarbejde med medarbejderen. Hvor leder og medarbejderen er enige om at match kan medarbejderen, evt. via Jobcentret få hjælp til et nødvendigt kompetenceløft.

Medarbejderen er berettiget til selv at søge på ledige interne stillinger. Der henvises endvidere til Borgfredsaftalens pkt. 1 om fortrinsret til ledige stillinger.

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

4. 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 kan der iværksættes en proces, hvor medarbejdere i et givet område gives mulighed for at anmode om en aftale om frivillig fratræden. Det aftales i den forbindelse lokalt, hvorledes ledelsen og foreningerne 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 udmeldte personalereduktioner:

4.1. 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 2 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår
<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 2 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår
<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
<p>53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn vil som hovedregel blive tilbudt</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Er medarbejderen 57 år på aftaletidspunktet og 58 år på fratrædelsestidspunktet 3 ekstra pensionsalderår
<p>53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Uansøgt afsked ❖ Utilregnelighedspension ❖ Er medarbejderen 57 år: 2 ekstra pensionsalderår ❖ Er medarbejderen 53-56 år: 3 ekstra pensionsalderår
<p>50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet med ret til ventepenge/rådighedsløn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Medarbejderen bibeholder retten til ventepenge eller rådighedsløn ❖ Uansøgt afsked ❖ Utilregnelighedspension
<p>50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet uden ret til ventepenge/rådighedsløn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Uansøgt afsked ❖ Utilregnelighedspension ❖ 1 ekstra pensionsalderår
<p>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. 4.1. bortfalder</p>

4.2. Tidligere statstjenestemænd

<p>60 år og derover på aftaletidspunktet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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 (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 til enhver tid fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner
<p>58 – 59 år på aftaletidspunktet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 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 indtil det fyldte 65 år, en supplerende ydelse der – (beregnet som en gennemsnitsprocent af satserne i Statens Cirkulære om senior og fratrædelses ordninger (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 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. 4.2. bortfalder, hvilket normalt vil være udgangspunktet for de tilbud medarbejderne får

4.3. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger

60 år og derover på fratrædelsestidspunktet:

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

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

4.4. Generelle fratrædelsesvilkår ved frivillig fratræden

- a) I forbindelse med overtallighedssamtalen udleveres skema til frivillig fratrædelse med det relevante beslutningsgrundlag. Medarbejderen vil normal blive givet indtil 10 dage til at overveje et tilbud om frivillig fratrædelse, medmindre andet aftales særskilt.
- b) Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, evt. jobuge eller lign. aktivitet, 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 udgangspunktet er at medarbejderen, der afskediges ifm. frivillig fratræden bliver fritstillet, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver.
- 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) Medarbejdere har mulighed for at indbetale deres fratrædelsesgodtgørelse til f.eks. medarbejderens kapital-/ratepensionsordning i sin arbejdsmarkedspensionsordning eller købe hele pensionsalderår i TDC Pensionskasse.
- g) Det kan 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.
- h) Når aftale om frivillig fratræden er underskrevet, er TDC positiv overfor, at der på medarbejderens begæring kan udarbejdes anbefalinger.

4.5. Særligt om godtgørelser

- a) Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret (medarbejdere omfattet af 8. maj-aftalen omfattes ikke af funktionærloven).
- b) Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a udbetales oveni de særlige fratrædelsesgodtgørelser ovenfor.
- 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 mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.
- f) Medlemmer af TDCs 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.

4.6. Frivillig fratræden uden for målgruppen i 4.1. til 4.3

I områder hvor der er udmeldt overtallighed kan medarbejdere, udenfor den alders- og anciennitetsbetingede målgruppe i 4.1. til 4.3., også melde sig til frivillig fratræden. Fratræden vil i de situationer ske på de vilkår som fremgår af punkt 5.2.-5.4., dog ikke punkt 5.4.a. Øvrige vilkår i denne protokol gælder ikke for disse frivillige fratrædelser.

5. Særlig godtgørelse og generelle vilkår for medarbejdere der opsiges

5.1. Håndtering af overtalligheden i øvrigt

TDC oplyste, at der inden overtallighedssamtalen vil blive iværksat en screening af de overtallige op imod de kendte jobmuligheder og -positioner i TDC. Medarbejdere, som i den forbindelse kan omplaceres til ledige stillinger, vil blive omplaceret.

TDC oplyste, udover ovennævnte processer, at man i nødvendigt omfang vil gennemføre de besluttede personalereduktioner ved en udpegning af de overtallige. Indenfor de områder, hvor der er overtalighed, 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.

TDC gav i den forbindelse tilsagn om inden for den omfattede målgruppe at ville tilbyde frivillig fratræden, jf. pkt. 4, til de medarbejdere, som bliver overtallige i forbindelse med de forventede personalereduktioner i 2011.

5.2 Godtgørelse

Parterne har, som compensation til den enkelte medarbejder, som opsiges på grund af overtalighed og fratræder i henhold til denne protokols bestemmelser vedrørende de udmeldte personalereduktioner, aftalt følgende særlige godtgørelse, 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. 5.2.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. 5.2.a, på fratrædelsestidspunktet en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn

5.3. Generelle vilkår for modtagelse af godtgørelse

- Medarbejdere, der indgår eller har indgået aftale om frivillig fratrædelse jf. pkt. 4 og/eller modtager rådighedsløn eller ventepenge, modtager ikke godtgørelsen i henhold til pkt. 5.2. ovenfor.
- Godtgørelsen efter pkt. 5.2. gælder både medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger og medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder.
- Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret.
- Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.
- Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a og udbetales med udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.
- Godtgørelse kan efter denne protokol modregnes i sager, der måtte blive rejst om krav på godtgørelse efter lovgivningen herunder funktionærloven, ligebehandlingsloven mv.

5.4. Generelle fratrædelsesvilkår

- Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, evt. jobuge eller lign. aktivitet, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.
- Som udgangspunkt fritstilles medarbejdere, der afskediges, når opsigelsen træder i kraft, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver.
- De sædvanlige regler om høring finder anvendelse i forhold til opsigelser.

- d) 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.

6. Ferie og feriefridage

6.1. Særlig kompensation

For medarbejdere, der fritstilles i forbindelse med en aftale om frivillig fratreden eller uansøgt afskedigelse, jf. pkt. 4 og 5 ovenfor, vil mest mulig ferie efter ferieloven blive betragtet som afholdt, jf. ferielovens § 16, stk. 2, dog betragtes overført ferie og jubilæumsferie ikke som afholdt, såfremt ferie ikke allerede er afviklet. Som kompensation herfor udbetales en særlig godtgørelse svarende til 1 uges løn, såfremt medarbejderen mangler at afvikle minimum 5 dages optjent ferie.

Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Godtgørelsen udbetales uanset at medarbejderen tiltræder nyt job uden for TDC sammen med den øvrige godtgørelse.

6.2. Ikke-afholdte feriefridage

Ikke afholdte feriefridage vil, jf. funktionæroverenskomstens § 12, stk. 11, litra d, 2 afsnit, ikke blive krævet afholdt, men udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

7. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning

Jobcentret er ansvarligt for alle relevante udslningsaktiviteter, som de berørte medarbejdere, jf. pkt. 4 og 5 ovenfor, i opsigelsesperioden kan gøre brug af med henblik på 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.
- Op til 12 moduler individuel karriererådgivning (outplacement).
- Cafémøder med relevante emner, så som jobsamtalen, "min markedsværdi", brug af netværk, jobmarkedet lige nu mm.
- Relevante, erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser.

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 TDC's tilbud i opsigelsesperioden, med henblik på 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 på grund af 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 medarbejders 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, så vidt muligt, processen 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.

Parterne har i regi af jobcentret nedsat en arbejdsgruppe med henblik på løbende at vurdere jobcenteraktiviteterne og evt. foretage justeringer heri i forhold til konstaterede behov.

8. Ændring af det geografiske arbejdssted

I forbindelse med ændring i det geografiske arbejdssted 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 6 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 overtalighed. Hvem der kan få overtalighedsvilkår, herunder frivillig fratræden, afgøres i henhold til gældende regler.

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.

9. Proces for personalereduktioner 2011

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2011 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 2011 drøftes i den eksisterende koncernfølgegruppe for personalereduktioner for så vidt angår tværgående eller principielle spørgsmål. Det er aftalt at koncernfølgegruppen holder møde mindst en gang i kvartalet og i øvrigt efter behov. TDC vil en gang månedligt oplyse Koncernfølgegruppen om status på overtalighed inden den aktuelle behandling i SU.

Herudover bekræftede TDC, at der skal gennemføres en proces i SU-regi mhp. udmelding af, 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 jf. bilag 1.

Der kan desuden i de enkelte enheder og/eller divisioner under enheds-SU etableres lokale følgegrupper.

TDC oplyste, at indenfor de områder, hvor der er overtalighed, og hvor der skal foretages et valg mellem flere vil udvælgelsen ske ud fra de lovgivnings- og overenskomstmæssige regler, hvorefter der sker en afvejning af kvalifikationer, kompetencer mv.

Forinden overtalighedssamtalerne gennemføres, orienteres i det relevante samarbejdsudvalg om de kriterier, der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de overtalige medarbejdere.

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

10. Verserende tvister

Der er mellem parterne ikke enighed om, hvorledes fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomster i det tidligere KTAS Erhverv og tidligere KTAS Forlag beregnes. Denne protokol fraskriver ikke parterne indsigelser vedrørende dette spørgsmål.

Der verserer pt. en sag ved Vestre Landsret om retten til godtgørelse for medarbejdere omfattet af funktionærlovens § 2a, stk.3. Under sagen har EU-domstolen været forelagt en række spørgsmål præjudicielt. EU-domstolen har den 12. oktober 2010 truffet en afgørelse, og sagen afventer nu Vestre Landsrets dom. Dansk Metal er af den opfattelse, at TDC på baggrund af dommen fra EU-domstolen er forpligtet til at udbetale § 2a-godtgørelse, hvilket TDC er uenig i. Denne protokol og medarbejdernes accept af tilbud om frivillig fratræden er ikke udtryk for medarbejdernes afkald på yderligere fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, hvis dette måtte blive en følge af endelig dom.

11. Protokollens ikrafttræden og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2011 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2011. 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 2011.

Medarbejdere, der i november og december 2010 har indgået aftale om frivillig fratræden pga. af overtalighed i januar og februar 2011, har valgfrihed mht. til om de ønsker vilkår i henhold til protokol af 18. december 2009 eller denne protokol. Hvis medarbejderen ønsker at fratræde med vilkår iht. nærværende protokol, skal medarbejderen skriftligt underrette HR om dette inden udgangen af januar 2011.

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 (tidligere § 19).

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. september 2011 forhandlinger med henblik på at forlænge denne aftale.

København, den 16. december 2010

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

For TDC A/S

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

For Dansk Metal, teleafdelingerne