



Protokol
mellem
TDC A/S
og
AC-Tele/Akademikerorganisationerne

Forhandling den 6. og 17. 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, herunder særligt TDC's forpligtelser til forhandling mv. med medarbejderrepræsentanterne, jf. §§ 5-6 i lov om varsling i forbindelse med afskedigelse i større omfang.

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 kaldsmængder, færre fejl og at TDC effektiviserer arbejdsgange, 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 antal tomme rammer/naturligt churn) ca. 100 inden for Akademikerorganisationernes forhandlingsområde. TDC har i den forbindelse tilkendegivet at man i videst muligt omfang vil undgå at genbesætte ledige stillinger for at begrænse antallet af personalereduktioner mest muligt.

TDC havde til brug for forhandlingerne fremlagt status for det forventede antal personalereduktioner i 2011 opgjort på enheder og forhandlingsområde.

Akademikerorganisationerne tilkendegav at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang.

1. Protokollens dækningsområde

Denne protokol omfatter medarbejdere omfattet af overenskomstgrundlaget mellem TDC og Akademikerorganisationerne.

Protokollen omfatter de forventede personalereduktioner i 2011.

2. Personaleplanlægning og kompetenceplanlægning

Som et supplement til parternes aftale om tryghed, omskoling og intern jobformidling senest af 19. november 2009 bekræftede TDC, at man vil samarbejde med AC-Tele om anvendelsen af selskabets personaleplanlægning, herunder fortsætte samarbejdet i en arbejdsgruppe nedsat mellem parterne. Samarbejdet har til formål via kommunikation, JobKom og uddannelsesplanlægning at sikre, at de nødvendige kompetencer i forhold til markedsudviklingen og den besluttede strategi tilvejebringes gennem intern mobilitet.

Parterne har aftalt, at man for at sikre medarbejdernes behov for tryghed og udvikling i samarbejde 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 og ved kompetenceudvikling.

3. Information, omskoling, Intern jobformidling 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:

3.1. 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 og efter udmeldelse af overtallighed i en CV-bank.

3.2. Intern Jobsøgning

TDC tilkendegav at ville fortsætte den intranetbaserede jobsøgningsagent med profilsøgemuligheder.

3.3. 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.

3.4. Swop og eftermatch

TDC bekræftede at man vil gennemføre swop (bytning mellem en opsagt medarbejder, og en medarbejder, der selv ønsker fratræden) i det omfang det kan holdes indenfor den samme økonomiske ramme og kompetencerne vurderes at være sammenfaldende.

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. Der henvises endvidere til Tryghedsaftalens pkt. 1 om fortrinsret til ledige stillinger.

En opsagt medarbejder kan endvidere henvende sig til 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 aftale om tryghed, omskoling og intern jobformidling af 27. maj 2005, 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:

60 år og derover på fratrædelsestidspunktet, med ret til rådighedsløn eller 62 år og derover på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge:

- ❖ 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

60 – 61 år på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge:

- ❖ Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge, og modtager i stedet løn frem til det 62. år.
- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension

60 år og derover på fratrædelsestidspunktet, uden ret 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

58 - 59 år på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ 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

58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ 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

<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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
<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 og øvrige ekstra vilkår i henhold til 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 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 fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner (pr. 1.4. 2005 18,3185 %)
<p>58 – 59 år på aftaletidspunktet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ansøgt afsked ❖ Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år ❖ Førtidig alderspension ❖ 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.

50 - 57 år på fratrædelsestidspunktet eller 57 år på aftaletidspunktet og 58 på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Medarbejderen 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 henhold til punkt 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 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 år:
 - 1 måneders ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 10 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse)
- ❖ TDC har givet tilsagn om ikke at ville anvende funktionærlovens § 2a, stk. 3 for denne gruppe af medarbejdere.

58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 7 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 år:
 - 1 måneders ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 8 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse)

55 - 57 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 5 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 år:
 - 1 måneders ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 6 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse)

53 - 54 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 4 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse

50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ 3 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse

46 - 49 år på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ Medarbejdere med mindst 7 års anciennitet får 3 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ Medarbejdere med under 7 års anciennitet får 2 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse

4.4. Generelle fratrædelsesvilkår ved frivillig fratræden

- a) I forbindelse med overtallighedssamtalen udleveres skema til frivillig fratræden med det relevante beslutningsgrundlag. Medarbejderen vil normalt blive givet indtil 10 dage til at overveje et tilbud om frivillig fratræden, medmindre andet aftales særskilt.
- b) Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, karriererådgivning/outplacement, jobbank, 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 fratræden, såfremt medarbejderen efterfølgende indgår aftale om frivillig fratræden. Høringsskemaet fremsendes til formanden for AC-Tele. Dette hindrer dog ikke at AC-Tele efterfølgende kan gøre indsigelse mod aftalen om frivillig fratræden, 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) Alle 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 over for at der på medarbejderens begæring kan udarbejdes en anbefaling.

4.5. Særligt om godtgørelser

- a) Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret.
- 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) Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.
- e) Medarbejdere vil endvidere kunne vælge at få kapitaliseret omkostningen til et af de tildelte ekstra pensionsalderår og få denne udbetalt som en særlig fratrædelsesgodtgørelse

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

5.2 Godtgørelse

Parterne har, som kompensation 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:

<p>a. Alle medarbejdere har uanset anciennitet og øvrige godtgørelser efter lovgivningen eller overenskomsten ret til en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn</p>
<p>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</p>
<p>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</p>

5.3. Generelle vilkår for modtagelse af godtgørelse

- Medarbejdere, der indgår eller har indgået aftale om frivillig fratredelse 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, jobbank, 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.
- Når fratrædelsesbrevet er underskrevet og der ikke er verserende tvister mellem parterne om afskedigelsen, er TDC positiv over for, at der på medarbejderens begæring kan udarbejdes en anbefaling.

6. Ferie og feriefridage

6.1. Særlig kompensation

For medarbejdere, der fritstilles i forbindelse med en aftale om frivillig fratræden eller uansøgt afskedigelse jf. pkt. 4 og 5., 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 ferien ikke allerede er afviklet. Som kompensation herfor udbetales en særlig godtgørelse svarende til 2 ugers løn til medarbejdere, der fratræder i perioden 31. maj til 31. oktober, såfremt medarbejderen på fritstillings-tidspunktet mangler at afvikle minimum 10 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 ikke blive krævet afholdt, og udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

7. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning

Jobcentret er ansvarligt for alle relevante udslusningsaktiviteter, 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.

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 ad hoc 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 med mere end normalt 75 km., tilbydes et karriererådgivningsforløb med henblik på at hjælpe medarbejderne til at finde eksternt job. I tilfælde af uenighed om afstanden 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 spændende, at det fører til en samtale
- Jobsamtalen - samtaleteknik, kommunikationsform

Såfremt der samtidig 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 overtalligheds-vilkår, herunder frivillig fratræden, afgøres i henhold til gældende regler.

Parterne er enige om, at ovennævnte bestemmelser ikke udvider pligten til at tåle ændringer i det geografiske arbejdssted efter funktionærloven og tjenestemandspensionslovgivningen med tilhørende praksis.

9. Proces for personalereduktioner 2011

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2011 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.

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 overtallighed inden den aktuelle behandling i SU.

Herudover bekræftede TDC, at der skal gennemføres en proces i SU-regi med henblik på udmelding af og behandling af de forventede personalereduktioners praktiske gennemførelse i de enkelte enheder og de initiativer, som muliggør personalereduktionen. Den lokale SU-proces skal påbegyndes i så god tid som muligt inden reduktionerne skal gennemføres. Der henvises til Rammeprocess for personalereduktioner, jf. bilag 1.

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

TDC oplyste, at inden for de områder, hvor der er overtallighed, og hvor der skal foretages et valg mellem flere, vil udvælgelsen ske ud fra de lovgivnings- og overenskomsttæssige regler, hvorefter der sker afvejning af kvalifikationer, kompetencer m.v.

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

10. Protokollens indgåelse 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.

Medarbejderes som der i november og december 2010 er indgået aftale om fratræden med pga. overtalighed i januar og februar 2011, har valgfrihed m.h.t. om de ønsker vilkår i henhold til protokollat af 18. december 2009 eller denne protokol. Hvis medarbejderen ønsker at fratræde med vilkår iht. Nærværende protokol, skal den pågældende skriftligt underrette HR om dette inden udgangen af januar 2011.

Ved nærværende protokols ophør genopstår parternes protokol af 14. december 2005 om frivillig fratræden indtil protokollen opsiges.

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

København, den 17. december 2010

For TDC A/S



For AC-Tele



For Akademikerorganisationerne

