

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

over forhandling den 3. marts 2014 om forventede personalereduktioner i den resterende del af 2014 i TDC inden for Akademikerorganisationernes forhandlingsområde.

Forhandlingerne er gennemført på grundlag af lovgivningen om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Parterne er enige om, at TDC ikke har pligt til at tage initiativ til yderligere forhandlinger efter dette regelsæt vedrørende de resterende reduktioner for 2014.

Forhandlingerne har endvidere taget udgangspunkt i parternes tryghedsaftale af 20. maj 2005, der videreføres uændret bortset fra afsnit 2 "Rammer for at fremme frivillig fratræden/naturlig afgang" der udgår. Protokollen har til formål at begrænse og afbøde følgerne af de forventede personalereduktioner.

TDC oplyste indledningsvist, 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 2014 forventes at udgøre et sådant antal inden for Akademikerorganisationernes forhandlingsområde, at der også i 2014 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 udleverede opdateret oversigt af 17. februar 2014.

AC-Tele/Akademikerorganisationerne tilkendegav, at man var uenig i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang, og i at de økonomiske vilkår parterne tidligere havde aftalt ved overtallighed i form af bl.a. ekstra pensionsalderår ikke skulle gælde for overtallige efter 1. marts 2014 og at man ønskede disse vilkår videreført.

TDC henviste til at baggrunden for indførelsen af disse vilkår ikke længere var til stede og fastslog, at man fremadrettet var indstillet på at videreføre den proces og de elementer, som reelt hjalp overtallige medarbejdere videre til nye jobs uden for TDC.

På ovenstående baggrund aftalte parterne nedenstående:

1. Protokollens dækningsområde

Denne protokol omfatter overenskomstområdet dækket af overenskomst aftalt mellem TDC og Akademikerorganisationerne.

2. Information, omskoling, intern jobformidling og frivillig fratræden

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

2.1. Screening af jobmuligheder i overtallighedssituationen

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

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

2.2. Intern jobsøgning

TDC tilkendegav at ville fortsætte den intranetbaserede jobsøgningsagent med profilsøgemuligheder.

2.3. 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.

2.4. Swap og eftermatch

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

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

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

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

2.5. Frivillig fratræden

Der er mulighed for medarbejderne kan tilkendegive ønske om frivillig fratræden på almindelige opsigelsesvilkår, hvor fratræden sker efter aftale. Der er i den forbindelse enighed om, at der ikke skal ske høring af Akademikerorganisationerne/AC-Tele, men TDC har tilkendegivet at ville sende aftalen frem til information til formanden for AC-Tele.

2.6. Generelle fratrædelsesvilkår

Der udleveres en mappe til berørte medarbejdere, der beskriver TDC's tilbud af aktiviteter i opsigelsesperioden, f.eks. karriererådgivning, temamøde/cafemøde, økonomisk støtte til erhvervsrettede kurser. Der-

udover er der information om intern jobsøgning, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.

TDC har oplyst at medarbejdere, der fratræder på grund af overtallighed kan fritstilles, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen arbejder i opsigelsesperioden.

2.7. Ferie og feriefridage

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

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

3. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning

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

Aktiviteterne er:

- Temamøder hvor medarbejderne kan få råd om de psykologiske reaktioner ved en afskedigelse og en nærmere orientering om Jobcenterets tilbud til overtallige.
- 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 med henblik på et nyt eksternt job.

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.

De potentielle eller af TDC afholdte omkostninger til medarbejderen i forbindelse med aktiviteter i denne bestemmelse modregnes i krav der måtte blive rejst om godtgørelse efter funktionærloven, forskelsbehandlingsloven mv. For så vidt angår krav, der måtte blive rejst om godtgørelse efter ligebehandlingsloven og for tillidsmænd er AC-Tele/Akademikerorganisationerne ikke enige i modregningen, men TDC oplyste, at man fastholder modregningsadgangen og oplyste i øvrigt, at jobcenteraktiviteterne vil blive indstillet for medarbejdere, der bestrider opsigelsens saglighed.

4. 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. I tilfælde af uenighed om afstanden 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 annoncerede såvel som uopfordrede stillinger, hvor det er målet at gøre ansøgningen så spændende, at det fører til en jobsamtale
- Jobsamtalen - samtaleteknik, kommunikationsform

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.

5. Proces for personalereduktioner 2014

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2014 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 2014 drøftes mellem TDC og AC-Tele, såfremt en af parterne fremsætter ønske herom.

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 overenskomstmæssige regler, hvorefter der sker afvejning af kvalifikationer, kompetencer mv.

6. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. marts 2014 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2014. 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 marts måned 2014.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. november 2014 forhandlinger med henblik på at forlænge denne aftale.

København, den 4. marts 2014

For TDC A/S

For AC-Tele

For Akademikerorganisationerne