



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

over forhandling den 11. og 19. december 2008 om forventede personalereduktioner 2009 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 jfr. §§ 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 er, at TDC effektiviserer arbejdsgange, foretager hensigtsmæssige organisationsjusteringer og foretager relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen, herunder finanskrisen.

TDC oplyste, at de forventede personalereduktioner for 2009 udgør ca. 110 inden for AC's forhandlingsområde. Der forventes også i 2010 behov for personalereduktioner, men omfanget heraf er på nuværende tidspunkt vanskeligt at vurdere. Udover de oplyste personale-reduktioner inden for forhandlingsområdet forventes et antal tomme rammer/stillinger nedlagt i 2009. TDC har i den forbindelse tilkendegivet i videst muligt omfang også at ville an-

vende tomme rammer/stillinger til at begrænse antallet af personalereduktioner mest muligt.

TDC oplyste at udgangspunktet for fratrædelserne vil være en vurdering af hvilke medarbejdere, som er overflødige i forhold til besluttede initiativer inden for det enkelte område og den enkelte afdeling, 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 havde til brug for forhandlingerne fremlagt status for det forventede antal personalereduktioner i 2009 opgjort på enheder og forhandlingsområde.

AC 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 AC-organisationerne.

Protokollen omfatter de forventede personalereduktioner i 2009.

Protokollen erstatter parternes protokol af 14. december 2005 om frivillig fratræden. Parternes aftale af 5. september 2008 bortfalder i henhold til denne aftales egen ordlyd med udgangen af 2008.

2. Personaleplanlægning

Som et supplement til parternes aftale om tryghed, omskoling og intern jobformidling af 20. maj 2005 bekræftede TDC, at man vil samarbejde med AC-Tele om anvendelsen af selskabets personaleplanlægning. 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 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. Jobbank

TDC tilkendegav at ville etablere en intern Jobbank, hvis formål er:

- at øge den interne mobilitet
- at fastholde medarbejdere

Jobbanken skal:

- 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 udfri sit potentiale.

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:

4.1. Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af de til TDC tilknyttede pensionskasser:

<p>60 år og derover 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 ❖ Op til 2 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår eller 2 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår
<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: 1 ekstra pensionsalderår ❖ Er medarbejderen 58 år: 2 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
- ❖ 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

I forbindelse med udarbejdelse af tilbud om frivillig fratræden vil tilbud blive udarbejdet i henhold til ovenstående vilkår

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 bortfalder

4.2. 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 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 %)

58 - 59 år på aftaletidspunktet:

- ❖ 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 fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner (pr. 1.4. 2005 18,3185 %)

53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet eller 57 år på aftaletidspunktet og 58 på

fratrædelsestidspunktet:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Medarbejderen fratræder med rådighedsløn efterfulgt af utilregnelighedspension
- ❖ Medarbejderen afvikler al ferie inden fratrædelsen, der i henhold til Ferieloven kan afvikles
- ❖ Tilgodehavende frihed og merarbejde afvikles i givet fald inden fratrædelsen; men kan ikke i forbindelse med fratrædelsen udbetales eller afregnes

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 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. Retten til godtgørelse efter overenskomstens § 10 stk. 5 modregnes ikke for denne gruppe
- ❖ 58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet: 7 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ 55 - 57 år på fratrædelsestidspunktet: 5 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ 53 - 54 år på fratrædelsestidspunktet: 4 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
- ❖ 50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet: 3 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse

4.4. Generelle fratrædelsesvilkår ved frivillig fratræden

- 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.
- Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, jobbank, evt. jobbuge eller lign. aktivitet, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.
- 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.
- TDC har oplyst, at udgangspunktet er at medarbejderen, der afskediges ifm. frivillig fratræden bliver fritstillet, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver.

- 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.
- Medarbejdere har mulighed for at indbetale deres fratrædelsesgodtgørelse til f.eks. medarbejderens kapital-/ratepensionsordning i sin arbejdsmarkedspensionsordning eller købe hele pensionsalderår i Jydsk Telefons Pensionskasse, Fyns Telefons Pensionskasse eller KTAS Pensionskasse.
- Det kan endvidere, aftales at medarbejdere for deres fratrædelsesgodtgørelse kan købe en forholdsmæssig andel af et pensionsalderår, hvor medarbejderen fratræder inden et påbegyndt pensionsalderår er optjent.

4.5. Særligt om godtgørelser

- Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret.
- Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a udbetales oveni de særlige fratrædelsesgodtgørelser ovenfor.
- Godtgørelser, der udbetales efter reglerne om vilkår for frivillig fratræden beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a.
- Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.

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 fratræden, jf. pkt. 4, til de medarbejdere, som bliver overtallige i forbindelse med de forventede personalereduktioner 2009.

5.2. Swap og eftermatch

TDC bekræftede at man vil gennemføre swap (bytning mellem en opsagt medarbejder, og en medarbejder, der selv ønsker fratræden) i det omfang det kan holdes indenfor den 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.

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

5.3 Godtgørelse

Parterne har, som compensation til den enkelte medarbejder, som opsiges og fratræder i henhold til denne protokol, 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. 5.3.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. 5.3.a, på fratrædelsestidspunktet en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn

5.4. 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. 5.3. ovenfor.
- Godtgørelsen efter pkt. 5.3. gælder både medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger og medarbejdere med tjenstemandspensionsrettigheder.
- 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, ligestillingsloven mv.

5.5. Generelle fratrædelsesvilkår

- Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, jobbank, evt. jobbuge 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.

6. Ferie og feriefridage

6.1. Særlig kompensation

For medarbejdere, der fritstilles i forbindelse med en aftale om frivillig fratræden eller uansøgt afskedigelse, 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 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 ikke blive krævet afholdt, og udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

7. Outplacement, evt. jobuge og jobcenteraktiviteter

Jobcentret er ansvarligt for alle relevante udslningsaktiviteter, de berørte medarbejdere kan gøre brug af i opsigelsesperioden.

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.

Parterne har nedsætter en arbejdsgruppe, jf. punkt 8, med henblik på løbende at vurdere jobcenteraktiviteterne og evt. foretage justeringer heri i forhold til konstaterede behov.

Som et supplement til de normale jobcenter-aktiviteter er etableret et outplacement-tilbud (karriererådgivning og målrettet bistand til ekstern jobsøgning) i et forløb op til 3 måneder.

8. Arbejdsgruppe

Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra TDC, Dansk Metal teleafdelingerne, LTD og AC-Tele. Arbejdsgruppen har til opgave at opfylde de formål, der fremgår af punkt 2, 3 og 7.

9. Proces for personalereduktioner 2009

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2009 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 afvikling behandles i det relevante SU.

Drøftelser og opfølgning på processen i forbindelse med reduktionerne i 2009 sker i den eksisterende følgegruppe for personalereduktioner for så vidt angår tværgående eller principielle spørgsmål. Endvidere kan der i de enkelte enheder og/eller divisioner under enheds-SU etableres lokale følgegrupper.

Herudover bekræftede parterne, at der skal gennemføres en proces i SU-regi med henblik på behandling af de forventede personalereduktioners praktiske gennemførelse i den enkelte enhed, division og det enkelte område og de initiativer, som skal muliggøre personalereduktionen. Den lokale SU-proces skal påbegyndes i så god tid som muligt inden reduktionerne skal gennemføres i den enkelte enhed.

10. Omplacering

TDC oplyste i øvrigt, som selskabets opfattelse, at hvor en medarbejder er tilbudt relevant omplacering uden lønnedgang, er medarbejderen ikke omfattet af vilkårene i denne protokol selvom medarbejderen evt. er berettiget til at betragte sig som opsagt, som følge af stillingsændringen. AC-organisationerne/AC-Tele var ikke enige heri.

11. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2009 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2009. Fratrædelser som er aftalt/meddelt iht. denne protokol berøres ikke af protokollens bortfald.

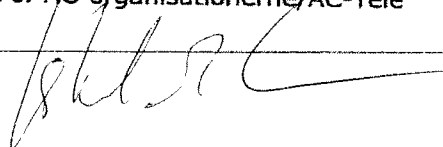
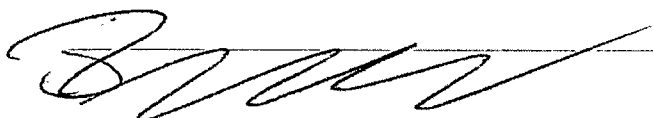
Ved protokollens ophør genopstår parternes protokol af 14. december 2005 om frivillig fratræden indtil protokollen opsiges.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. oktober 2009 forhandlinger med henblik på at forlænge denne aftale.

København, den 19. december 2008

For TDC A/S

For AC-organisationerne/AC-Tele



for Bardino