

Protokol
mellem
TDC A/S
og
Akademikerorganisationerne

Forhandling den 19. november og 18. december 2009 om forventede personalereduktioner 2010 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 er, at TDC effektiviserer arbejdsgange, foretager hensigtsmæssige organisationsjusteringer og foretager relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen, herunder påvirkninger fra finanskrisen.

TDC oplyste, at de forventede personalereduktioner for 2010 udgør netto (dvs. fratrukket et vurderet antal tomme rammer/naturligt churn) ca. 40 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 2010 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 2010.

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 det samarbejde, som pågår herom i

HSU. 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. Intern jobformidling

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

- at øge den interne mobilitet
- at udvikle medarbejderne
- at fastholde medarbejdere
- at formidle kontakt mellem ledere som søger medarbejdere til konkrete ledige stillinger og medarbejdere som viser interesse for sådanne
- at 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

<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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
<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

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 og øvrige ekstra vilkår i henhold til 4.1. bortfalder

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.

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 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 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse. Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 år: 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse (dvs. i alt 10 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. Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 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 20 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
- ❖ 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, karriererådgivning/outplacement, jobbank, evt. jobuge 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.
- Alle 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 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.

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 i 2010.

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 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.

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 kompensation til den enkelte medarbejder, som opsiges og fratræder i henhold til denne protokol, 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> |
|---|

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 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, 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. Jobcenteraktiviteter, herunder eksternt og internt rettet karriererådgivning

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

- 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 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 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 overtallighedsvilkår, herunder frivillig fratreden, 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 2010

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 lokale reduktionsproces behandles i det relevante SU.

Drøftelser og opfølgning på processen i forbindelse med reduktionerne i 2010 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 som supplement til SU-behandlingen. Parterne har aftalt i perioden frem til primo 2010 at drøfte den hidtidige rammeproces for personalereduktioner.

I første møde i koncernfølgegruppen primo 2010 drøftes hvorledes parterne kan følge gennemførelsen af personalereduktionen 2010 i forhold til primo og ultimo personaletal.

Herudover bekræftede parterne, at der skal gennemføres en proces i SU-regi med henblik på eventuel udmelding om og 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. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2010 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2010. 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 2010.

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

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. november 2010 forhandlinger med henblik på at forlænge denne aftale.

København, den 18. december 2009

For TDC A/S

Sign.: Peer Schaumburg-Müller

For Akademikerorganisationerne

Sign.: Lisbeth Keldsen, IDA

Sign.: Jan Bardino