



Protokol

mellem

TDC A/S

og

AC-Tele/Akademikerorganisationerne

over forhandling den 8. december 2014 om forventede personalereduktioner 2015 i TDC.

Forhandlingerne er gennemført på grundlag af parternes overenskomstgrundlag og lovgivningen om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang, herunder særligt TDCs 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 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 personalereduktionerne for 2015 forventes at udgøre et sådant antal, at der også i 2015 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 en oversigt over forventede reduktioner for 2015.

AC-Tele/Akademikerorganisationerne tilkendegav, at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang.

Protokollen omfatter medarbejdere omfattet af overenskomstgrundlaget mellem TDC og Akademikerorganisationerne.

Protokollen omfatter de forventede personalereduktioner i 2015.

1. 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:

1.1. 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.

1.2. Intern jobsøgning

TDC tilkendegav at ville fortsætte den intranetbaserede jobsøgningsagent med profilsøgemuligheder.

1.3. 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.

1.4. 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 kompetencekravene vurderes at være opfyldt.

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.

1.5. Frivillig fratræden

Der er mulighed for at medarbejderne kan tilkendegive ønske om frivillig fratræden, hvor dette er et ønske fra såvel medarbejder som leder. Der er i den forbindelse enighed om, at der ikke skal ske høring af AC-Tele, men TDC har tilkendegivet at ville sende aftalen frem til information til AC-Tele.

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.

1.6. Generelle fratrædelsesvilkår

Der udleveres en mappe til berørte medarbejdere, der beskriver TDC's tilbud af aktiviteter i opsigelsesperioden f.eks. karriererådgivning, økonomisk støtte til erhvervsrettede kurser. Derudover er der information omkring 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 medarbejderne arbejder i opsigelsesperioden.

1.7. 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.

2. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning

Jobcentret er ansvarligt for alle relevante udslningsaktiviteter, som de berørte 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:

- Individuel karriererådgivning (outplacement) individuelle samtaler med en karrierecoach
- Cafemøder, afholdt af vores samarbejdspartnere, med relevante emner, som f.eks.
 - Jobsamtaler
 - Min markedsværdi
 - Passion – sådan vælger du det rette spor
 - Sociale medier – faldgruber eller muligheder?
 - CV – Hvad virker?
 - Emner, der adresserer aktuelle krav i jobsøgnings-processen
- Relevante, erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser med henblik på et nyt eksternt job.

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.

De af TDC afholdte eller bevilligede omkostninger til medarbejderen i forbindelse med aktiviteter i denne bestemmelse modregnes i krav der måtte blive rejst om godtgørelse efter funktionærloven, forskelsbehandlingsloven mv. Såfremt der rejses krav om godtgørelse mv., ophører TDC's forpligtelse til at tilbyde aktiviteter omfattet af pkt. 1 og 2 ovenfor.

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.

3. 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 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.

4. Proces for personalereduktioner 2015

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2015 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.

Parterne er i øvrigt enige om, at de forventede reduktioner behandles i samarbejdsregi, idet de forventede reduktioner dog alene meddeles HSU skriftligt, hvorefter den lokale samarbejdsproces igangsættes.

Der etableres så vidt muligt en ad hoc følgegruppe under HSU sammen med de øvrige foreninger. AC-Tele kan såfremt det ønskes, tiltræde den fælles rammeproces for behandling af personalereduktioner som udarbejdes sammen med Dansk Metals Landsklub i TDC.

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.

5. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2015 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2015. 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 2015.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. december 2015 forhandlinger med henblik på at forlænge denne aftale.

København, den 8. december 2015

For TDC A/S



For AC-Tele



For Akademikerorganisationerne

