



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

over forhandling den 13. august og 5. september 2008 om forventede personalereduktioner i forbindelse med "Fast Forward" i TDC A/S.

De forventede reduktioner kommer udover de reduktioner som allerede har været drøftet mellem parterne siden ultimo 2007 og løbende gennem foråret 2008. I forhold til de siden ultimo 2007 drøftede reduktioner mangler endnu ca. 150 (hvoraf dog kun en mindre del vedrører AC-overenskomstområdet) at blive gennemført i 2. halvår 2008.

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.

TDC oplyste, at de forventede afskedigelser forventes gennemført primært i september 2008 med henblik på, at fratrædelserne får virkning fra og med 1. oktober 2008. Et antal reduktioner i særligt Installation og Net forventes dog først gennemført i oktober/november 2008.

TDC havde til brug for forhandlingerne fremlagt status for det forventede antal personalereduktioner opgjort på geografi, enheder og divisioner inden for forhandlingsområdet.

1. Protokollens dækningsområde

Denne protokol omfatter medarbejdere omfattet af overenskomstgrundlaget med AC-organisationerne.

Protokollen omfatter forventede personalereduktioner i forbindelse med "Fast Forward", som besluttet af bestyrelsen for TDC A/S samt de reduktioner som har været drøftet siden 2007, som vedrører 2. halvår 2008, og som mangler at blive gennemført i 2008, hvis aftalen om frivillig fratræden eller opsigelse er fremsendt til medarbejderen den 1. juli 2008 eller derefter.

De forventede personalereduktioner i forbindelse med "Fast Forward" er planlagt til at udgøre ca. 400 medarbejdere (heraf ca. 50 inden for AC-organisationernes overenskomstområde). Herudover nedlægges et antal tomme rammer.

TDC bekræftede, at man til AC-Tele, når ledelsen har et mere præcist overblik herover, vil fremsende oversigter med oplysninger om i hvilke organisatoriske enheder personalereduktionerne forventes at ske, fordelt på det forventede antal medarbejderkategorier samt geografi mv. inden for forhandlingsområdet.

Udgangspunktet for denne protokol er parternes aftale om tryghed, omskoling og intern jobformidling, og de dertil knyttede aftaler og processer.

2. Omplacering, frivillig fratræden og swop af medarbejdere

Parterne er enige om ikke i forbindelse med personalereduktionerne vedrørende "Fast Forward" at gennemføre match i den form, der i øvrigt i 2007 og 2008 er anvendt i forbindelse med personalereduktionerne.

TDC oplyste, at der 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, søges omplaceret.

Parterne har aftalt, at den enkelte medarbejder kan tilmelde sig en matchproces i opsigelsesperioden. Match håndteres af Jobcentret i samarbejde med medarbejderen. Medarbejderen er selv berettiget til at søge på ledige stillinger. Vurderes det konkret, at en afskediget medarbejder er lige så kvalificeret som en anden ansøger, gives den afskedigede medarbejder fortrinsret til den ledige stilling i opsigelsesperioden. Ved annullering af opsigelsen/aftale om frivillig fratræden betragtes ansættelsesforholdet som uafbrudt i anciennitetsmæssig henseende.

TDC har tilkendegivet at være positivt indstillet overfor gennemførelse af eventuelle swop (bytning mellem uansøgte opsagte, og medarbejdere der ikke er opsagte, men ønsker fratræden) i det omfang det kan holdes indenfor den økonomiske ramme og kompetencerne vurderes at være sammenfaldende.

Endelig bekræftede parterne, at parternes aftale om frivillig fratræden af 14. december 2005, som hidtil, finder anvendelse for den aftalte målgruppe og at frivillig fratræden også er et hensigtsmæssigt instrument i forbindelse med gennemførelsen af den forventede personalereduktion. TDC gav således tilsagn om inden for den omfattede målgruppe at ville tilbyde frivillig fratræden til medarbejdere, som bliver overtallige i forbindelse med "Fast Forward".

Parterne var dog enige om, at TDC i stedet for vilkårene i aftalen om frivillig fratræden til gruppen af medarbejdere med ret til ventepenge/rådighedsløn, i forbindelse med tilbud om frivillig fratræden, kan tilbyde medarbejderen at fratræde med ventepenge/rådighedsløn.

Af hensyn til muligheden for at indgå aftaler om frivillig fratræden i forbindelse med "Fast Forward", er parterne enige om, at medarbejderen normalt alene vil kunne gives indtil 7 dage til at overveje et tilbud om frivillig fratræden. TDC gav i denne forbindelse tilsagn om, at medarbejderen til gengæld i forbindelse med overtalighedssamtalen får udleveret skema til frivillig fratræden med det relevante beslutningsgrundlag. Øvrige berørte medarbejdere vil normalt få udleveret udkast til opsigelse. Udkast til opsigelse fremsendes efter samtalens afholdelse på mail til AC-Tele.

Udgangspunktet for fratrædelserne vil være en vurdering af hvilke medarbejdere, som er overtallige 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.

3. Særlig godtgørelse og fritstilling

Parterne har, som compensation til den enkelte medarbejder, aftalt følgende særlig godtgørelse til medarbejdere, som opsiges og fratræder i henhold til denne protokol:

- 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. 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. 3 a, på fratrædelsestidspunktet en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn.

Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a og godtgørelsen udbetales uanset at medarbejderen tiltræder nyt job uden for TDC straks efter fratrædelsen eller i fritstillingsperioden.

Aftalte godtgørelser efter denne aftale kan modregnes i sager, der måtte blive rejst om krav på godtgørelse efter lovgivningen herunder funktionærloven, ligestillingsloven mv.

Medarbejdere, der er omfattet af nærværende protokol, og som den 1. juli eller derefter modtager en særlig godtgørelse, der er opnået efter forhandling eller drøftelser med AC-Tele eller medarbejderens fagforening, modtager ikke godtgørelse i henhold til dette punkt.

Godtgørelsen gælder både medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger og medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder. Medarbejdere, der indgår eller har indgået aftale om frivillig fratræden efter parternes aftale herom og/eller modtager rådighedsløns eller ventepenge, modtager ikke godtgørelsen i henhold til dette punkt.

TDC har oplyst, at udgangspunktet er at medarbejdere, der afskediges fritstilles, når opsigelsen træder i kraft, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver. Så vidt muligt fritstilles medarbejderen da evt. på et senere tidspunkt i opsigelsesperioden.

4. Outplacement, jobuge og jobcenteraktiviteter

Som et supplement til de normale jobcenter-aktiviteter etableres efter drøftelse med AC-Tele et outplacement tilbud i et op til 3 måneders forløb, som kan tilpasses den enkeltes behov og som integreres i jobcenteraktiviteterne. TDC har med henblik på at øge fleksibiliteten for den enkelte medarbejder, oplyst at ville indgå aftale med flere konsulenthuse.

Jobcentret virker fortsat med henblik på iværksættelse af alle relevante udslusningsaktiviteter, de berørte medarbejdere kan gøre brug af i opsigelsesperioden.

Processen vil blive startet op med en jobuge for berørte medarbejdere.

Parterne nedsætter i regi af jobcentret en følgegruppe med henblik på løbende at vurdere jobcenteraktiviteterne og evt. foretage justeringer heri i forhold til konstaterede behov.

5. Intern jobformidling

Parterne er enige om i HUD at optage drøftelser om hvorledes synliggørelse af ledige stillinger finder sted og om dette kan ske på en mere hensigtsmæssig eller relevant måde, der øger den interne mobilitet. I den forbindelse kan desuden drøftes evt. etablering af intern jobformidling, jobbank el. lign. initiativer.

6. Ferie og feriefridage

I tilfælde af fritstilling vil TDC betragte mest mulig optjent ferie efter ferieloven og overenskomsten som afholdt i fritstillingsperioden. Herfra gælder dog følgende undtagelser:

- a. Overført ferie, der ikke er afholdt på fritstillingstidspunktet vil ikke blive varslet eller betragtet som afholdt.
- b. Medarbejdere, der har optjent fuld ret til 5 ugers ferie efter ferieloven i kalenderåret 2007, og som på fritstillingstidspunktet mangler at afholde 1 uge eller mere bibeholder retten til feriegodtgørelse af en uges ferie efter ferieloven samt retten til feriegodtgørelse for ferie optjent i henhold til overenskomst eller særlig aftale såfremt ferien ikke er afholdt. Beløbet indbetales til FerieKonto ved endelig fratræden
- c. For medarbejdere, der fritstilles og som har et opsigelsesvarsel, der giver mulighed for at kræve ferie optjent i kalenderåret 2008 for afholdt, betragtes 1 uge som afholdt. Beløbet for den resterende ferie indbetales til FerieKonto ved endelig fratræden.

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

7. Opsigelser/frivillig fratræden

TDC oplyste, at det er hensigten sammen med de endelige opsigelser og aftaler om frivillig fratræden at udlevere en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, jobuge, 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.

8. Proces

Drøftelser og opfølgning på processen i forbindelse med reduktionerne ved "Fast Forward" drøftes i den nedsatte følgegruppe for personalereduktioner 2008.

Herudover bekræftede parterne, at der snarest muligt påbegyndes 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. Processen igangsættes med et allerede aftalt møde i HSU og derefter i enheds-SU.

Det aftales - bl.a. under hensyn til den nødvendige fortrolighed indtil personalereduktionens endelige vedtagelse og offentliggørelse - i de forskellige enheds-SU, i hvilke underliggende SU den forventede personalereduktion skal behandles inden bestyrelsens beslutning.

9. Protokollens indgåelse og ophør

Denne protokol træder i kraft i forbindelse med beslutningen af den forventede personalereduktion og offentliggørelsen heraf.

Protokollen ophører med afslutningen af personalereduktionerne i forbindelse med "Fast Forward".

København, den 5. september 2008

For TDC A/S



For AC-organisationerne/AC-Tele

