

Protokol
mellem
TDC A/S
og
AC-organisationerne

Med henblik på at begrænse antallet af uansøgte afskedigelser og som supplement til de øvrige muligheder, der er nævnt i aftale af 20. maj 2005 om tryghed, omskoling og intern jobformidling, har parterne aftalt vilkår for teknisk afsked/frivillig fratræden, der anvendes når der indgås aftale om teknisk afsked/frivillig fratræden. Aftalen gælder ikke for TDC Forlag.

Parterne er enige om, at processen i forbindelse med en frivillig fratrædelsesaftale skal være ordentlig, fair og bl.a. sikre, at medarbejderens accept af et tilbud om teknisk afsked/frivillig fratræden er velovervejnet og baseret på et fuldt oplyst grundlag. Processen er nærmere beskrevet i bilag 1.

Parterne er på den baggrund enige om at etablere nedenstående ordning om vilkår for frivillig fratræden/teknisk afsked.

1. Vilkår i forbindelse med frivillig fratræden

1.1. Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af de til TDC tilknyttede pensjonskasser (inkl. medarbejdere der pr. 1. januar 1987 blev overført fra P&T)

<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. 37 pensionsalderår
<p>60 år og derover på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:</p> <ul style="list-style-type: none">• Uansøgt afsked• Utilregnelighedspension
<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

<ul style="list-style-type: none"> • Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år. • Er medarbejderen 59 år: 1 ekstra pensionsalderår • Er medarbejderen 58 år: 2 ekstra pensionsalderår • Er medarbejderen 57 år på aftaletidspunktet og 58 år på fratrædelsestidspunktet: 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbejder 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

Medarbejderne modtager fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven, medmindre medarbejderen er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet.

1.2. 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. <p>Herudover får medarbejderen en supplerende ydelse der – (beregnet som en gennemsnitsprocent af satserne i Statens Cirkulære om senior og fratrædelsesordninger (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</p>

18,3185 %).

58 – 59 år på aftaletidspunktet:

- Ansøgt afsked
- Førtidig alderspension
- Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år. Herefter overgår medarbejderen til førtidig alderspension
- Er medarbejderen 59 år: op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.
- Er medarbejderen 58 år: op til 3 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår

Herudover får medarbejderen 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 = 18,185 %).

53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet:

- Uansøgt afsked
- Medarbejderen fratræder med rådighedsløn efterfulgt af utilregneligheds-pension
- Medarbejderen giver afkald på retten til opsigelsesvarsel
- Medarbejderen giver afkald på fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionær-loven
- Medarbejdere der gives dagpenge karantæne i A-kassen, fordi de har givet afkald på 6 måneders opsigelsesvarsel, ydes en særlig godtgørelse svarende til det dagpengetab dette medfører, dog max. svarende til 6 måneders dagpengegodtgørelse. Den særlige godtgørelse udbetales efter anmodning og dokumentation for tabet.

Tilsvarende gælder for medarbejdere, der er 57 år på aftaletidspunktet og som når at blive 58 på fratrædelsestidspunktet.

1.3. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger

Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger får, udover fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven, en særligt aftalt fratrædelsesgodtgørelse.

- | | |
|--|---|
| • 60 år og derover på fratrædelsestidspunktet: | 9 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse |
| • 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 |

- I særlige tilfælde, hvor de individuelle forhold tilsiger det, kan ledelsen beslutte, at overtallige medarbejdere, som ikke opfylder ovennævnte kriterier, men som normalt er fyldt 50 år, har en - for en AC-medarbejder - betydelig anciennitet, og som ikke har umiddelbar udsigt til at kunne få et andet arbejde, kan få 3 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med en aftale om frivillig fratræden.

For medarbejdere på 60 år og derover på fratrædelsestidspunktet modregnes retten til godtgørelse efter overenskomstens § 10, stk. 5 ikke.

2. Generelle fratrædelsesvilkår

Tidspunktet for frivillig fratræden kan aftales individuelt efter det forretningsmæssige behov og medarbejderens ønske.

Evt. fritstilling kan aftales individuelt efter det forretningsmæssige behov, medarbejderens ønske og evt. udslusningsaktiviteter.

Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.

Medarbejdere har mulighed for at indbetale deres fratrædelsesgodtgørelse til en af medarbejderen valgt pensionsordning eller købe hele pensionsalderår i Jydsk Telefons Pensionskasse, Fyns Telefons Pensionskasse eller KTAS Pensionskasse.

Det kan endvidere, efter særlig aftale, 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.

I forbindelse med frivillig fratræden kan der aftales udslusningsaktiviteter svarende til de, der måtte tilbydes medarbejdere som fratræder uansøgt.

3. Opsigelse

Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den 14. december 2005

For TDC A/S

For AC-organisationerne

Bilag 1

Processen i forbindelse med frivillig fratræden

1. Når det mellem leder og medarbejder aftales, at medarbejderen skal fratræde frivilligt, skal der være en skriftlig aftale, som indeholder de aftalte fratrædelsesvilkår.
2. Inden den skriftlige aftale indgås, sendes eller udleveres en beskrivelse af fratrædelsesvilkårene til medarbejderen (et vilkårsskema). Beskrivelsen af fratrædelsesvilkårene skal forudgående have været genstand for en dialog mellem medarbejderen, det relevante HR team og medarbejderens leder. Medarbejderen er berettiget til at tage sin tillidsrepræsentant/bisidder med.
3. På baggrund af vilkårsskemaet kan medarbejderen i sin pensionskasse få nærmere oplysninger om de pensionsmæssige forhold, herunder en beregning af en evt. løbende pension efter fratrædelsen.
4. Medarbejderen skal - medmindre andet aftales - have en betænkningstid på 14 dage, før en aftale om fratrædelsesvilkår skal returneres til lederen eller HR teamet i underskreven stand. Såfremt der opstår problemer med at indhente informationer - f.eks. fra pensionskasse, der er en forudsætning for at medarbejderen kan træffe en velovervejede beslutning, kan fristen forlænges.
5. Returnerer en medarbejder den underskrevne fratrædelsesaftale efter fristens udløb, er TDC frigjort fra sit tilbud.
6. Når fratrædelsesaftalen er indgået mellem leder/HR team og medarbejder, sendes aftalen, med et udkast til opsigelsesbrevet, til Ingeniørforeningen i Danmark (IDA).
7. Efter at IDA har haft lejlighed til at udtale sig, sendes den endelige aftale til medarbejderen.
8. HR - normalt gennem Jobcenteret - iværksætter udslusningsaktiviteter i form af jobsøgningsbi-stand, karriereplanlægning, uddannelse eller andre med medarbejderen aftalte aktiviteter.