

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

over forhandling den 28. november og 21. december 2016 om forventede personalereduktioner 2017 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.

Protokollen omfatter medarbejdere omfattet af overenskomstgrundlaget mellem TDC og Akademikerorganisationerne.

TDC redegjorde indledningsvist for baggrunden for forhandlingerne og oplyste, at årsagen til de forventede personalereduktioner bl.a. er at TDC effektiviserer arbejdsgange, foretager organisationsjusteringer samt foretager fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

TDC oplyste, at personalereduktionerne for 2017 forventes at udgøre et sådant antal, at der også i 2017 vil være tale om reduktioner omfattet af reglerne om afskedigelser i større omfang.

TDC har i øvrigt tilkendegivet, at man i videst mulig omfang vil undgå at genbesætte ledige stillinger ved ekstern rekruttering for at begrænse antallet af personalereduktioner mest muligt.

TDC udleverede en oversigt over forventede reduktioner for 2017.

AC-Tele/Akademikerorganisationerne tilkendegav, at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang. Man var i øvrigt af den opfattelse, at der burde indgås aftale om vilkår for frivillig fratræden til medarbejdere med lang ansættelsesanciennitet.

Protokollen omfatter de forventede personalereduktioner i 2017.

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 i så godt tid som muligt inden overtallighedssamtalerne 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. Swop og eftermatch

TDC bekræftede at man vil gennemføre swop (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. Hvor leder og medarbejder er enige om 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 swop med en anden medarbejder, der selv ønsker at fratræde.

1.4. Frivillig fratræden

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

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.

1.5. 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 samt evt. økonomisk rådgivning. 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.

1.6. 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.

1.7. Ansættelsesstop

TDC oplyste, at man ultimo 2016 har etableret ansættelsesstop indtil videre. Ansættelsesstoppet fungerer sådan, at alle eksterne rekrutteringer skal godkendes af den relevante koncerndirektør. Det er hensigten at begrænse den eksterne rekruttering mest muligt, indskrænke denne til forretningskritiske positioner og således understøtte den interne mobilitet.

Såfremt ansættelsesstoppet ophører, har TDC givet tilsagn om forudgående at orientere om dette i HSU og AC-Tele kan i den forbindelse anmode om drøftelse af andre initiativer, som kan understøtte den interne mobilitet.

2. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning

De berørte medarbejdere, kan i opsigelsesperioden gøre brug af udslusningsaktiviteter med henblik på i videst muligt omfang at understøtte deres genplacering i jobs uden for TDC hurtigst muligt:

Aktiviteterne kan være:

- Individuel karriererådgivning (outplacement) individuelle samtaler med en karrierecoach
- Cafemøder, afholdt af vores samarbejdspartnere.
- Relevante, erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser med henblik på et nyt eksternt job.
- Uvildig økonomisk rådgivning.

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 punkterne 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 forbeholder sig at fastholde 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 2017

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2017 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 lokale reduktionsproces behandles i relevant SU.

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

Parterne har fastlagt vedlagte opdaterede rammeprocesser for 2017.

TDC oplyste, at inden for de områder, hvor der er overtallighed, og hvor der skal foretages et valg mellem flere medarbejdere, vil udvælgelsen ske ud fra de lovgivnings- og overenskomstmæssige regler, hvorefter der sker afvejning af kvalifikationer, kompetencer mv. AC-Tele/Akademikerorganisationerne fandt, at man burde aftale eller fastlægge fælles principielle udvælgelseskriterier på Group niveau. Alternativt at der altid sikres en drøftelse af kriterierne i SU- regi i forbindelse med behandling af personalereduktioner. AC-Tele fandt desuden, at der burde være åbenhed om disse kriterier

5. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2017 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2017. 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 december måned 2016.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. december 2017 forhandlinger med henblik på at forlænge denne aftale.

København, den 22. december 2016

For TDC A/S

For AC-Tele

For Akademikerorganisationerne