



Lokalaftale
mellem
TDC A/S
og
Akademikerorganisationerne

1. Formål

Denne lokalaftale har til formål at udmønte overenskomstfornyelsesprotokol for 2017, pkt. 7, 4. afsnit, om fleksibel arbejdstid, herunder mulighed for at indgå individuel aftale mellem medarbejder og leder om at medarbejderens ugentlige arbejdstid udvides fra 37 op til 42 timer.

2. Dækningsområde

Lokalaftalen følger dækningsområdet for overenskomsten mellem TDC A/S og Akademikerorganisationerne.

3. Vilkår for øget arbejdstid

3.1. Individuelle aftaler

For fuldtidsbeskæftigede medarbejdere omfattet af overenskomstens § 7, kan der indgås individuel aftale mellem medarbejderen og lederen om, at medarbejderens ugentlige arbejdstid udvides fra 37 timer og op til 42 timer. Det konkrete antal timer den ugentlige arbejdstid forøges med skal fremgå af den individuelle aftale.

Aftale indgås skriftligt for en tidsbegrænset periode. Aftalen kan fornyes og forlænges.

En aftale om øget arbejdstid ændrer ikke på medarbejdernes pligt til at udføre nødvendigt merarbejde, jf. herved overenskomstens § 7, stk. 2.

Der kan ikke indgås aftale om øget arbejdstid med medarbejdere der er omfattet af overenskomstens § 8.

Der gives et særligt tillæg til lønnen, som beregnes forholdsmæssigt i forhold til det aftalte øgede timeantal. Det særlige tillæg beregnes med faktor 0,9 af medarbejderens beregnede timeløn, og er pensionsgivende.

Rådighedstillæg, hjemmevagtstillæg, tilkaldevederlag og evt. andre tillæg reguleres ikke i forbindelse med en aftale om øget arbejdstid.

Det særlige tillæg for øget arbejdstid udbetales månedsvis bagud. Ved medarbejderens ferie, barselsorlov, sygdom, barns sygedag og andet lønnet fravær, modtager medarbejderen sin sædvanlige løn, inkl. det særlige tillæg for aftale om øget arbejdstid.

I en eventuel fritstillingsperiode udbetales tillægget for øget arbejdstid ikke.

En individuel aftale om øget arbejdstid kan tidligst aftales når medarbejderen har været ansat på overenskomsten i mindst 3 måneder.

3.2. Opsigelse mv.

En aftale om øget arbejdstid, kan af såvel medarbejdere som TDC opsiges med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Efter varslets udløb, vender medarbejderen tilbage til den arbejdstid, der gjaldt før indgåelse af aftale om forhøjet arbejdstid.

Det særlige løntillæg bortfalder ved udtræden af aftalen om øget arbejdstid.

4. Evaluering af aftalen

Parterne evaluerer erfaringer med denne aftale inden udgangen af marts måned 2020.

I forbindelse med evaluering af aftalen om øget arbejdstid kan parterne frigøre sig fra aftalen med 1 måneds varsel.

Allerede indgåede aftaler mellem medarbejdere og TDC skal opsiges i henhold til denne aftales pkt. 3.2.

5. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft 1. oktober 2019.

Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med et varsel på 2 måneder til udgangen af en måned. Opsigelse berører ikke individuelle aftaler indgået i henhold til pkt. 3.1., ovenfor. Sådanne aftaler opsiges i givet fald efter pkt. 3.2.

København, den 18. november 2019

For TDC A/S



For Akademikerorganisationerne





Bilag til Lokalaftale

mellem

TDC A/S

og

Akademikerorganisationerne

1. Formål

Dette bilag har til formål at synliggøre beregningsmetoden for tillæg som gives i henhold til Lokalaftale mellem TDC A/S og Akademikerorganisationerne om fleksibel arbejdstid.

2. Beregningseksempler

2.1 Medarbejder uden bonusordning

I dette eksempel har medarbejderen en månedsløn på kr. 50.000,00 (eksklusive TDC's pensionsbidrag på 10%).

Medarbejderen aftaler en arbejdstid på 42 timer inklusive frokostpause om ugen, hvilket giver et tillæg på kr. $50.000,00/37 \times 42 =$ kr. 6.756,76.

Tillægget på kr. 6.756,76 for den øgede arbejdstid beregnes med faktor 0,9, hvilket giver et månedligt tillæg på kr. 6.081,08.

Tillægget er pensionsgivende, og derfor udgør medarbejderens samlede løn inklusiv 10% i pensionsbidrag kr. $50.000,00 + 6.081,08 =$ kr. $56.081,08 \times 1,1 =$ kr. 61.689,19.

Tillægget bærer altså pensionsbidrag, men påvirker ikke andre løndelev. Tillægget indgår derfor ikke i beregningsgrundlaget for en eventuel bonusordning.

2.2 Medarbejder med bonusordning

I dette eksempel har medarbejderen en månedsløn på kr. 50.000,00 (eksklusive TDC's pensionsbidrag på 10%) og en GBI-bonus på 5 %.

Medarbejderen aftaler en arbejdstid på 42 timer inklusive frokostpause om ugen, hvilket forholdsmæssigt giver en ny månedsløn på kr. $50.000,00/37 \times 42 =$ kr. 56.756,76.

Tillægget på kr. 6.756,76 for den øgede arbejdstid beregnes med faktor 0,9, hvilket giver et månedligt tillæg på kr. 6.081,08.

Tillægget er pensionsgivende, og derfor udgør medarbejderens samlede løn inklusiv 10% i pensionsbidrag kr. 50.000,00 + 6.081,08 = kr. 56.081,08 x 1,1 = kr. 61.689,19.

Hvis bonusordningen resulterer i et pay out på 150%, fordi det er gået godt for TDC, skal man have $5\% \times 1,5 = 7,5\%$ i bonusudbetaling. Bonus beregnes af medarbejderens grundløn på kr. 50.000,00, og ikke af tillægget på kr. 6.081,08. Dvs. BGI beregnes af kr. 50.000,00 x de antal måneder medarbejderen har været ansat i bonusåret. Har man været på bonus i hele bonusåret udgør bonussen kr. 45.000,00 ($50.000,00 \times 12 = 600.000,00 \times 0,075\% = 45.000,00$)

Bonusudbetalingen er ikke pensionsberettiget jf. bonusaftalen.

København, den 18. november 2019