



1

**Protokol  
mellem  
TDC A/S  
og  
Dansk Metal, Landsklubben**

over forhandling af det overenskomstmæssige tilhørsforhold for product owners samt agile coaches i Nuuday A/S, dog bortset fra Butiksområdet.

-----

Parterne drøftede sagen og der konstateredes en uenighed om grænsedragning af medarbejdere, som har en stilling som product owner eller agile coach.

Det er TDC A/S' synspunkt, at product owners samt agile coaches er omfattet af Lederforeningens (LTD) forhandlingsområde, som følge af deres ledelses- og instruktionsbeføjelser

Dansk Metal, Landsklubbens synspunkt er, at product owners og agile coaches er omfattet af Dansk Metals forhandlingsområde, da disse ikke har sådanne beføjelser som kan undtage dem fra overenskomstgrundlaget.

Uanset ovennævnte uenighed opnåedes enighed om følgende:

### **1. Grænsedragning**

Medarbejdere, som har en stilling som product owner, grænsedrages til Lederforeningens (LTD) forhandlingsområde. Medarbejdere, som måtte være indplaceret på Dansk Metals overenskomst, og som har en stilling som product owner, overflyttes til overenskomsten mellem TDC og Lederforeningen. I ethvert squad kan der maksimalt være én product owner, som er henført til LTD's forhandlingsområde.

Medarbejdere, som har en stilling, som agile coaches, grænsedrages til Dansk Metals forhandlingsområde. Medarbejdere, som måtte være indplaceres på Lederforeningens (LTD) overenskomst, og som har en stilling som agile coach, overflyttes til overenskomstforholdet mellem TDC og Dansk Metal, Landsklubben.

TDC bekræfter at iværksætte ovenstående grænsedragning snarest muligt og så vidt muligt senest 3 måneder efter denne protokols ikrafttrædelse.

En product owner skal senest efter en periode på 3-4 måneder efter arbejdets ophør som product owner, grænsedrages til Metals forhandlingsområde.

Hvis en medarbejder alene varetager rollen/funktionen som product owner for en helt kortvarig periode, f.eks. fordi man virker i rollen i stedet for en fraværende kollega el.lign., flyttes ikke overenskomstområde.

Der må ikke ud fra en helhedsbetragtning ske forringelse af de løn- og arbejdsmæssige vilkår i forbindelse med skiftet fra et overenskomstområde til et andet. Medarbejdere der placeres på Metals overenskomst indplaceres på den aftale, som tilsvarende øvrige månedslønnede medarbejdere i enheden er omfattet af.

### **2. Valg af tillidsrepræsentanter**

I forbindelse med reorganiseringen med chapters er parterne opmærksomme på særaftale VII, pkt. 1, 2. afsnit, hvorefter:



"Udgør antallet af medarbejdere mindre end 10 på det organisatoriske afsnit/arbejdssted, kan den gruppe indgå i valget af og være repræsenteret af en anden tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant valgt inden/udenfor det organisatoriske afsnit/arbejdssted. På geografisk spredte arbejdssteder med fælles ledelse, kan der i stedet vælges en tillidsrepræsentant".

Er det ikke muligt indenfor en tribe eller anden tilsvarende organisatorisk enhed på en lokation at vælge en tillidsrepræsentant efter disse regler, er parterne enige om følgende: Uanset de organisatoriske forudsætninger i Særaftale VII, pkt.1.1., har medlemmerne ret til at vælge én tillidsrepræsentant (og -suppleant) inden for hver tribe på samme geografiske lokation.

Ved større tribes har medlemmer dog ret til at vælge mere end en tillidsrepræsentant (og suppleant) pr. tribe på samme lokation. Parterne er enige om, at det ikke med denne mulighed er hensigten at øge det aktuelle antal valgte tillidsrepræsentanter, men alene at muliggøre at der som hidtil kan vælges tillidsrepræsentanter i relevant omfang.

### 3. Overgangsordning

TDC bekræfter, at de tillidsrepræsentanter (og suppleanter) som er valgt forud for denne protokols indgåelse, fortsætter deres hverv, uanset antallet af medarbejdere indenfor tillidsrepræsentantens organisatoriske valgområde.

### 4. Fortolkning

Parterne er enige om at denne protokol er uden præjudicer for uenigheden om grænsedragningen af product owners og agile coaches.

Hvis protokollen bortfalder, er parterne enige om, at en evt. konkret uenighed afgøres på det retlige grundlag som gjaldt forud for protokollens indgåelse.

### 5. Ikrafttræden, opsigelse mv.

Denne protokol træder i kraft 1. marts 2021.

Protokollen kan opsiges til bortfald efter Industriens Funktionæroverenskomst § 23, dog med mindst 6 måneders varsel indtil 1. juli 2022. Ved protokollens opsigelse bortfalder ovennævnte enighed om grænsedragningen og valg af tillidsrepræsentanter.

Parterne er i øvrigt enige om at man lokalt for butiksområdet kan aftale hvordan product owner, agile coach kan grænsedrages tilsvarende.

---0---

København, den 30. januar 2021

For TDC A/S

For Dansk Metal, Landsklubben i TDC