



Lokalaftale nr. 3.I.

Lokalaftale om rammer for provision

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende sær aftale I.

Lokalaftalen supplerer Funktionæroverenskomsten og parternes lokalaftale nr. 3.A og er indgået i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 6.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører.

1. Område

Denne aftale vedrører aftaler, der fastlægger en variabel løn del i form af provision i forhold til den enkelte medarbejder på grundlag af opnåelsen af bestemte mål.

Provision kan anvendes inden for områder hvor medarbejdere sælger et produkt eller en serviceydelse. Der skal, for at provision kan anvendes, opstilles individuelle og evt. fælles mål for medarbejderen og indfrielse af målene (normalt fra første enhed) indebærer udbetaling sideløbende med målenes indfrielse.

2. Aftalen

Der kan indgås en konkret, individuel aftale om provision mellem selskabet og den enkelte medarbejder.

Er de(n) lokale tillidsrepræsentant(er) ikke enig i indførelsen og/eller vedligeholdelsen af provisionsaftaler, kan indførelse/indgåelse af nye aftaler ikke ske før efter, der - hvis Dansk Metal ønsker det - har været forhandlet på samme måde som anført i Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4. Hvis Dansk Metal ønsker sådan forhandling, skal ordningens etablering afvente et evt. organisationsmøde, men ikke evt. faglig voldgiftsbehandling.

Såfremt der er flere medarbejdere inden for samme arbejdsområde med samme arbejdsopgaver og en medarbejder tilbydes en provisionsaftale, skal de øvrige medarbejdere tilsvarende tilbydes en provisionsordning.

Den individuelle aftale mellem selskabet og medarbejderen er tidsbegrænset.

3. Generelle regler

Den aftale, der indgås mellem selskab og medarbejder i henhold til denne rammeaftale, skal opfylde de i rammeaftalen indeholdte regler.

Medarbejderens løn aftales i forbindelse med indgåelse af en aftale om provision. Såfremt medarbejderen i den forbindelse aftaler at gå ned i fastløn, skal fastlønnen drøftes såfremt provisionsordningen bortfalder igen med udgangspunkt i at medarbejderens faste løn reguleres op til niveauet før lønudsættelsen.

Hvis det grundlag, som den individuelle aftale bygger på, ændrer sig væsentligt i løbet af perioden for den individuelle aftale, kan både medarbejder og selskab med et varsel på 1 måned opsige provisionsaftalen med henblik på, at der indgås en ny tilpasset aftale.

Vedkommende tillidsrepræsentant orienteres om en sådan opsigelse.

Der skal sikres en høj etik vedrørende anvendelsen af data i forbindelse med indgåelse af de individuelle aftaler mellem selskabet og den enkelte. Den enkelte medarbejder må ikke i relation til ansættelsesforholdet bedømmes alene ud fra registrerede data.

Der indbetales pensionsbidrag af provision med den til enhver tid gældende procentsats for pensionsbidrag i Særaftale II, pkt. 2, p.t. 12%. Medarbejder og leder kan dog aftale, at medarbejderen får større kontant udbetaling mod indbetaling af et tilsvarende lavere pensionsbidrag end 12% af provisionen. For medarbejdere, der p.t. har provision, aftales pensionsbidragsprocenten ved indgåelse af ny aftale i henhold til pkt. 7.

Provision indgår ikke i beregning af rådighedsløn/ventepenge.

For medarbejdere, der er i opsagt stilling eller overgår til anden stilling i TDC, beregnes optjent provision frem til fratrædelsestidspunktet. Provision optjent til fratrædelsestidspunktet anvises senest 2 måneder efter opgørelsestidspunktet.

Fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a beregnes i forhold til den faste løn og et gennemsnit af provision.

Hvor der skal udbetales gennemsnitlig provision beregnes denne over en periode, der svarer til den individuelle aftales varighed, medmindre andet aftales i forbindelse med indgåelse af aftalen om provision.

I sammenhæng med opsigelse af ansættelsesforholdet fra enten medarbejders eller selskabets side, tages stilling til evt. udbetaling af gennemsnitsprovision i en evt. fritstillingsperiode.

Under ferie får medarbejderen udbetalt feriegodtgørelse på 12% af provision i optjeningsåret.

Der udbetales gennemsnitsprovision under fravær som følge af sygdom og andet fravær, hvorunder der udbetales løn.

4. Særlige regler

Af hensyn til medarbejderens mulighed for at tilegne sig nødvendig viden, f.eks. produktviden mv., betales i en periode på højst 6 måneder til nyansatte en løn, der er højere end den løn, som vedkommende vil få i forbindelsen med overgang til provision. Bestemmelsen kan fraviges ved aftale med den enkelte. Tilsvarende kan aftales i forbindelse med, at nuværende medarbejdere overgår på provision.

Hvis det er aftalt, at provision udbetales aconto, skal der løbende foretages regulering af acontoprovisionen, således at der ikke ved acoutoubetaling anvises mere/mindre end provisionsindtjeningen tilsiger i forhold til aftalen med den enkelte. Størrelsen af en evt. acoutoprovision fastsættes med det udgangspunkt, at medarbejderen så vidt muligt ikke skal tilbagebetale provision, dog max. 50% af den samlede mulige provision.

Acontoprovision modregnes ved den endelige provisionsafregning.

I tilfælde af opsigelse af ansættelsesforholdet fra enten medarbejders eller selskabets side, kan en aftalt acoutoprovision bringes til ophør før fratrædelsestidspunktet, og for meget udbetalt acoutoprovision kan i nødvendigt omfang modregnes i den aktuelle løn.

5. Mindstekrav til de individuelle aftaler

Den individuelle aftale om provision mellem selskab og medarbejder skal mindst indeholde en præcisering af følgende:

- Afregnings/udbetalingstermin(er) for provision, herunder om der udbetales acontoprovision, størrelsen heraf og evt. efterreguleringstidspunkter.
- Grundlaget for beregning af provision, herunder en beskrivelse af de mål, der skal opnås.
- Registrerings-/dokumentationsmåde for opnået provision.
- Hvilke ydelser, produkter, leverancer mv., der indgår i forbindelse med beregning af provision og evt. hvilke der ikke indgår.
- Aftalens tidsmæssige indhold.
- Størrelsen af den faste løn.
- Hvornår medarbejderen overgår til provision.

6. Samarbejde

Indførelse og vedligeholdelse af provision sker i et samarbejde mellem ledelse, (fælles)tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

Når der indføres provision i en enhed/et selskab orienteres tillidsrepræsentanten/fællestillidsrepræsentanten. På forlangende orienteres vedkommende teleafdeling.

Hvis tillidsrepræsentanten/fællestillidsrepræsentanten eller ledelsen ønsker det, skal der ned sættes et udvalg, der består af (en) repræsentant(er) for enhedens ledelse og for medarbejderne. Lønudvalgets opgave er at drøfte og afklare evt. problemer i forbindelse med iværksættelse og vedligeholdelse af provision.

7. Opsigelse, ikrafttrædelse mv.

Denne aftale træder i kraft 1. marts 2007.

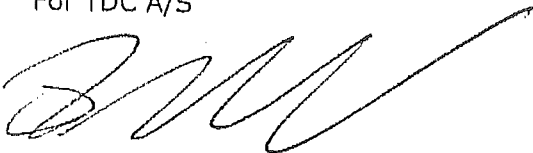
Eksisterende kollektive og individuelle aftaler om provision ændres inden da, således at de er i overensstemmelse med denne rammeaftale.

Aftalen kan opsiges sammen med Industriens Funktionæroverenskomst ved en overenskomstfornyelse, men kan bortfalde, hvis parterne ikke viderefører den som et led i overenskomstfornyelsen.

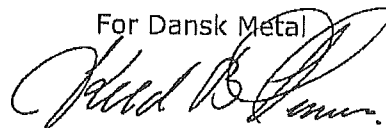
Aftalen skal for at bortfald kan ske, opsiges ved en særskilt skrivelse.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S



For Dansk Metal





DANSK METAL

Sær III



DANSK METAL
Forhandlingssekretariatet
Nyropsgade 38
1780 København V
Postboks 308
Tlf.: 3363 2000
Fax: 3363 2130
e-mail:
metal@danskmetal.dk

Samtlige teleafdelinger

København den 15. november 2006

Vort ref. nr.: KBH/pm
(Anføres ved besvarelser)

Journal nr.:

**Vedr.: Opsigelsesprocedurer for lokalaftalerne nr. 3A, 3C, H og I af
10. november 2006.**

Vedlagt fremsendes kopi af vort brev til TDC af 14. november 2006.

Baggrunden for brevet er, at der ikke i forbindelse med en opsigelse af lokalaftalerne skal opstå en uoverensstemmelse om opsigelsesproceduren eller spekulationer om, hvorvidt det skulle være muligt at opsiges en enkelt aftale, således at modparten ikke indenfor tidsfristen vil kunne nå at opsiges de øvrige aftaler i aftalekomplekset.

Aftalen bevirker således, at der ved et ønske om opsigelse af lokalaftaler til udløb efter overenskomstfornyelsen ved de næstkommende overenskomstforhandlinger skal ske således, at tidsfristerne i henhold til Funktionæroverenskomsten overholdes – det vil sige, at der er afholdt organisationsmøde inden overenskomstens udløbsdato.

Med venlig hilsen


Keld Bækkelund Hansen





DANSK METAL



DANSK METAL
Forhandlingssekretariatet
Nyropsgade 38
1780 København V
Postboks 308
Tlf.: 3363 2000
Fax: 3363 2130
e-mail:
metal@danskmetal.dk

TDC

Att.: Peer Schaumburg-Müller
Nørregade 21
0900 København C.

København den 14. november 2006

Vort ref. nr.: KBH/pm
(Anføres ved besvarelser)

Journal nr.:

**Vedr.: Opsigelsesprocedurer for lokalaftalerne nr. 3A, 3C, H og I af
10. november 2006.**

I forlængelse af vort møde nævnte dato skal vi hermed bekræfte, at der i forbindelse med ovennævnte aftalers indgåelse er enighed om, at nævnte lokalaftaler for at bortfalde til en overenskomstforhandling skal opsiges i henhold til bestemmelserne i Funktionæroverenskomstens § 19 og 20, således at det frigørende organisationsmøde altid skal være afholdt inden udløbsdatoen af en overenskomstperiode.

Aftalerne bortfalder dog tidligst, når en ny overenskomst træder i kraft.

Med venlig hilsen


Keld Bækkelund Hansen

