



Protokol
mellem
TDC A/S
og
Dansk Metal, teleafdelingerne

over forhandling den 2. og 30. november samt 18. december 2009 om forventede personalereduktioner 2010 i TDC.

Forhandlingerne er gennemført på grundlag af parternes overenskomstgrundlag og lovgivningen om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. herved bl.a. bestemmelserne i Funktionæroverenskomstens bilag 15 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, herunder særligt om TDC's forpligtelser til forhandling mv. over for medarbejderrepræsentanterne, §§ 5 og 6 samt Særaftale X.

Protokollen har til formål at begrænse og afbøde følgerne af de forventede personalereduktioner.

TDC redegjorde indledningsvist for baggrunden for forhandlingerne og oplyste, at årsagen til de forventede personalereduktioner er, at TDC effektiviserer arbejdsgange, foretager hensigtsmæssige organisationsjusteringer og foretager relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen, herunder påvirkningerne fra finanskrisen.

TDC oplyste, at de forventede personalereduktioner for 2010 udgør netto (dvs. fratrukket et vurderet naturligt churn) ca. 280 FTE inden for Dansk Metals forhandlingsområde. TDC har i den forbindelse tilkendegivet at man i videst mulig omfang vil undgå at genbesætte ledige stillinger for at begrænse antallet af personalereduktioner mest muligt.

TDC har til brug for forhandlingerne fremlagt status for det forventede antal personalereduktioner i 2010 opgjort på enheder og forhandlingsområde.

Teleafdelingerne tilkendegav:

- at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang,
- at afskedigelser vil kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer, og

- at man i det hele i forhold til de enkelte afskedigelser forbeholder sig at gøre gældende at disse ikke er saglige eller ikke efterlever Særaftale X nr. 2 om Tryghed.

1. Protokollens dækningsområde

Denne protokol omfatter overenskomstområdet dækket af Særaftale I i sin helhed og overenskomstområdet dækket af 8. maj aftalen.

Protokollen omfatter de forventede personalereduktioner i 2010.

Protokollen erstatter parternes protokol af 8. december 2005 om frivillig fratreden og protokol af 8. juni 2007 om personalereduktioner i 2007, jf. dog punkt 10 nedenfor. Parternes aftale af 16. december 2009 bortfalder efter sin egen ordlyd med udgangen af 2009.

2. Personaleplanlægning og kompetenceudvikling

Som et supplement til de i punkt 1 i Borgfredsaftalen nævnte foranstaltninger bekræftede TDC, at man fortsat vil samarbejde med teleafdelingerne om anvendelsen af selskabets personaleplanlægning, Samarbejdet har til formål via kommunikation, jobkom og kompetenceudviklingsplanlægning at sikre, at de nødvendige kompetencer i forhold til markedsudviklingen og den besluttede strategi tilvejebringes gennem intern mobilitet.

I den hertil nødvendige personaleplanlægning indgår følgende elementer:

- Mål, strategi, politikker mv.; Udgangspunktet er selskabets mål, forretningsstrategier, personalepolitikker, overenskomstforhold og analyser af de fremtidige markedsforhold og den teknologiske udvikling
- Personalebehovet (efterspørgslen) her og nu og i fremtiden: De fremtidige kompetencebehov søges afdækket ved alm. kendt metodeapparat
- Personalestrukturen: Der foretages en opgørelse over den faktiske personalestruktur
- Personalefremskrivning; Der udarbejdes en personalefremskrivning (udbud) om antallet af medarbejdere, der er tilbage på et givent tidspunkt ud fra viden om kendte fratredelser, statistikker om churn mv.
- Personaleplanlægning: Kortlægning af de fremtidige kompetencebehov samt afdækning af gabs mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft inden for de forskellige jobfunktioner, herunder afdækning af særligt strategisk vigtige jobfunktioner
- Udvikling af medarbejderne: De afdækkede fremtidige kompetencebehov synliggøres og inddrages i kompetenceudviklingssamtalerne og benyttes ved planlægning af uddannelses- og omskolingsaktiviteter

Parterne har aftalt, at man for at sikre medarbejdernes behov for tryghed og udvikling i samarbejde vil fortsætte samarbejdet om at sikre at den enkelte medarbejder kan øge sin værdi på arbejdsmarkedet for at bevare og styrke medarbejderens beskæftigelsesmuligheder i sit løbende ansættelsesforhold i TDC. Parterne er enige om at dette kan ske på flere måder, herunder ved udvikling i jobbet, ved jobmobilitet, ved kompetenceudvikling og ved selvvalgt uddannelse via Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Parterne har aftalt, at samarbejdet om den langsigtede personaleplanlægning fortsat forankres i HSU, medmindre andet aftales.

3. Intern jobformidling og vikarer/konsulenter

3.1. Intern Jobformidling

TDC tilkendegav at ville fortsætte den intranetbaserede jobsøgningsagent med profilsøgemuligheder, med det formål, at:

- at øge den interne mobilitet
- at udvikle medarbejdere
- at fastholde medarbejdere
- at formidle kontakt mellem ledere som søger medarbejdere til konkrete ledige stillinger og medarbejdere som viser interesse for sådanne
- at sikre at medarbejdere kan tilkendegive interesse for jobskifte eller ændret karrierevej

Hvis en medarbejder ønsker rådgivning om sine konkrete muligheder, kan medarbejderen tilbydes en karrieredialog med en HR-konsulent, for at hjælpe medarbejderen til at realisere sine ambitioner og dermed at indfri sit potentiale.

3.2. Vikarer og konsulenter

TDC bekræftede, at nødvendige personalereduktioner udover omplacering, videre- og efteruddannelse og frivillig fratræden/naturlig afgang sker ved begrænsninger i såvel ekstern rekruttering som i anvendelse af eksterne vikarer/entreprenører, jf. Borgfredsaftalens pkt. 1, 3. afsnit.

4. Vilkår for frivillig fratræden

Med henblik på at begrænse antallet af uansøgte afskedigelser og som supplement til de øvrige muligheder, der er nævnt i parternes Borgfredsaftale, er det aftalt, at der kan ske frivillig fratræden, hvor dette er et ønske fra såvel medarbejder som leder.

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.

Parterne har aftalt følgende vilkår for frivillig fratræden:

4.1. Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af de til TDC tilknyttede pensionskasser

60 år og derover på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn
- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Op til 2 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår eller 2 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår

60 år og derover på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Op til 2 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår eller 2 m

ders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår	
58 - 59 år på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn ❖ Uansøgt afsked ❖ Utilregnelighedspension ❖ Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år ❖ 2 ekstra pensionsalderår 	
58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Uansøgt afsked ❖ Utilregnelighedspension ❖ Er medarbejderen 59 år: 1 ekstra pensionsalderår ❖ Er medarbejderen 58 år: 2 ekstra pensionsalderår 	
53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn vil som hovedregel blive tilbudt	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Medarbejderen 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 	
53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Uansøgt afsked ❖ Utilregnelighedspension ❖ Er medarbejderen 57 år: 2 ekstra pensionsalderår ❖ Er medarbejderen 53-56 år: 3 ekstra pensionsalderår 	

I forbindelse med udarbejdelse af tilbud om frivillig fratræden vil tilbud blive udarbejdet i henhold til ovenstående vilkår.

I stedet for ovennævnte vilkår om frivillig fratræden kan medarbejdere med ret til ventepenge/rådighedsløn, i forbindelse med tilbud om frivillig fratræden, fratræde med ventepenge/rådighedsløn mod at tildeling af ekstra pensionsalderår samt øvrige ekstra vilkår i.h.t. pkt. 4.1. bortfalder.

4.2. Tidligere statstjenestemænd

60 år og derover på aftaletidspunktet:

- ❖ Ansøgt afsked
- ❖ Førtidig alderspension
- ❖ Op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.
- ❖ Herudover i indtil det fyldte 65 år, 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 pensions-

givende 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 til enhver tid fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner.

58 – 59 år på aftaletidspunktet:

- ❖ Ansøgt afsked.
- ❖ Førtidig alderspension.
- ❖ Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år.
- ❖ Hvis 59 år: op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.
- ❖ Hvis 58 år: op til 3 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.
- ❖ Herudover indtil det fyldte 65 år, 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 til enhver tid fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner.

53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet eller 57 år på aftaletidspunktet og 58 på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Medarbejderen fratræder med rådighedsløn efterfulgt af utilregnelighedspension
- ❖ Medarbejderen afvikler al ferie inden fratrædelsen, der i henhold til Ferieloven kan afvikles
- ❖ Tilgodehavende frihed og merarbejde afvikles i givet fald inden fratrædelsen; men kan ikke i forbindelse med fratrædelsen udbetales eller afregnes

I stedet for ovennævnte vilkår om frivillig fratræden kan medarbejdere med ret til ventepenge/rådighedsløn, i forbindelse med tilbud om frivillig fratræden, fratræde med ventepenge/rådighedsløn mod at tildeling af ekstra pensionsalderår samt øvrige ekstra vilkår i.h.t. pkt. 4.2. bortfalder, hvilket normalt vil være udgangspunktet for de tilbud medarbejderne får.

4.3. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger

- ❖ 60 år og derover på fratrædelsestidspunktet: 9 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse. Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 år: 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 10 mdr's særlig fratrædelsesgodtgørelse)
- ❖ 58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet: 7 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse. Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 år: 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 8 mdr's særlig fratrædelsesgodtgørelse)
- ❖ 55 - 57 år på fratrædelsestidspunktet: 5 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse Hvis medarbejderen har en ansættelsesanciennitet på fratrædelsestidspunktet på mindst 20 år: 1 mdr.s ekstra særlig godtgørelse, (dvs. i alt 6 mdr's særlig fratrædelsesgodtgørelse)
- ❖ 53 - 54 år på fratrædelsestidspunktet: 4 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse

❖ 50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet: relse	3 mdr.s særlig fratrædelsesgodtgørelse
---	--

4.4. Generelle fratrædelsesvilkår ved frivillig fratræden

- I forbindelse med overtallighedssamtalen udleveres skema til frivillig fratrædelse med det relevante beslutningsgrundlag. Medarbejderen vil normal blive givet indtil 10 dage til at overveje et tilbud om frivillig fratrædelse, medmindre andet aftales særskilt.
- Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, evt. jobuge eller lign. aktivitet, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.
- De sædvanlige regler om høring finder anvendelse i forhold til opsigelser og aftaler om frivillig fratræden. Ekstraordinært gælder dog, at høring ved aftale om frivillig fratræden kan ske på baggrund af skema til frivillig fratrædelse, såfremt medarbejderen efterfølgende indgår aftale om frivillig fratræden. Dette hindrer dog ikke at teleafdelingerne efterfølgende kan gøre indsigelse mod aftalen om frivillig fratrædelse, såfremt aftalen om frivillig fratræden afviger fra det tidligere fremsendte skema.
- TDC har oplyst, at udgangspunktet er at medarbejderen, der afskediges ifm. frivillig fratræden bliver fritstillet, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver.
- Medarbejdere, der afslår et tilbud om frivillig fratræden, og efterfølgende modtager en opsigelse, kan fortryde afslaget på frivillig fratræden indtil 1 måned efter at opsigelsen er modtaget. Medarbejderens opsigelsesvarsel vil dog fortsat være at regne fra det tidspunkt, der er angivet i den aftale om frivillig fratræden som medarbejderen oprindeligt blev tilbudt. Den endelige aftale om frivillig fratræden skal ikke sendes i høring.
- Medarbejdere har mulighed for at indbetale deres fratrædelsesgodtgørelse til f.eks. medarbejderens kapital-/ratepensionsordning i sin arbejdsmarkedspensionsordning eller købe hele pensionsalderår i Jydsk Telefons Pensionskasse, Fyns Telefons Pensionskasse eller KTAS Pensionskasse.
- Det kan 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 udslningsaktiviteter o.lign.

4.5. Særligt om godtgørelser

- Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret (medarbejdere omfattet af 8. maj-aftalen omfattes ikke af funktionærloven).
- Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a udbetales oveni de særlige fratrædelsesgodtgørelser ovenfor.
- Godtgørelser, der udbetales efter reglerne om vilkår for frivillig fratræden beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

- For medarbejdere der har bevaret ret til fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomster i det tidligere KTAS Erhverv og tidligere KTAS Forlag, udbetales denne godtgørelse ikke. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger bevarer dog ret til denne godtgørelse.
- Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.

5. Særlig godtgørelse og generelle vilkår for medarbejdere der opsiges

5.1. Håndtering af overtalligheden i øvrigt

TDC oplyste, at der inden overtallighedssamtalen vil blive iværksat en screening af de overtallige op imod de kendte jobmuligheder og -positioner i TDC. Medarbejdere, som i den forbindelse kan omplaceres til ledige stillinger, vil blive omplaceret.

TDC oplyste, udover ovennævnte processer, at man i nødvendigt omfang vil gennemføre de besluttede personalereduktioner ved en udpegning af de overtallige. Indenfor de områder, hvor der er overtallighed, og hvor der skal foretages et valg mellem flere, vil der ske en afvejning af kvalifikationer, kompetencer mv. TDC er opmærksom på de regler, der inden for overenskomstområdet gælder om hensyntagen til anciennitet, særlig beskyttelse mv.

TDC gav i den forbindelse tilsagn om inden for den omfattede målgruppe at ville tilbyde frivillig fratræden, jf. pkt. 4, til de medarbejdere, som bliver overtallige i forbindelse med de forventede personalereduktioner i 2010.

5.2. 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 kompetencerne vurderes at være sammenfaldne.

Den enkelte medarbejder kan tilmelde sig en matchproces i opsigelsesperioden. Match håndteres af Jobcentret i samarbejde med medarbejderen.

Medarbejderen er berettiget til selv at søge på ledige interne stillinger. Der henvises endvidere til Borgfredsaftalens punkt 1 om fortrinsret til ledige stillinger.

5.3 Godtgørelse

Parterne har, som compensation til den enkelte medarbejder, som opsiges og fratræder i henhold til denne protokol, aftalt følgende særlige godtgørelse, der udbetales udover medarbejderens individuelle opsigelsesvilkår:

a. Alle medarbejdere har uanset anciennitet og øvrige godtgørelser efter lovgivningen eller overenskomsten ret til en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn.
b. Medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har en anciennitet på minimum 7 år har, oveni godtgørelsen efter pkt. 5.3.a, ret til en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn.
c. Medarbejdere, der har en anciennitet på under 5 måneder på opsigelsestidspunktet, og som er rekrutteret fra en stilling udenfor TDC og i denne stilling havde et opsigel-

sesvarsel på minimum 3 måneder, modtager, oveni godtgørelsen efter pkt. 5.3.a, på fratrædelsestidspunktet en særlig godtgørelse svarende til 1 måneds løn.

5.4. Generelle vilkår for modtagelse af godtgørelse

- Medarbejdere, der indgår eller har indgået aftale om frivillig fratrædelse jf. pkt. 4 og/eller modtager rådighedsløn eller ventepenge, modtager ikke godtgørelsen i henhold til pkt. 5.3. ovenfor.
- Godtgørelsen efter pkt. 5.3. gælder både medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger og medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder.
- Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret.
- Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.
- Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a og udbetales med udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.
- Godtgørelse kan efter denne protokol modregnes i sager, der måtte blive rejst om krav på godtgørelse efter lovgivningen herunder funktionærloven, ligestillingsloven mv.

5.5. Generelle fratrædelsesvilkår

- Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, evt. jobuge eller lign. aktivitet, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.
- Som udgangspunkt fritstilles medarbejdere, der afskediges, når opsigelsen træder i kraft, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver.
- De sædvanlige regler om høring finder anvendelse i forhold til opsigelser.

6. Ferie og feriefridage

6.1. Særlig kompensation

For medarbejdere, der fritstilles i forbindelse med en aftale om frivillig fratræden eller uansøgt afskedigelse, vil mest mulig ferie efter ferieloven blive betragtet som afholdt, jf. ferielovens § 16, stk. 2, dog betragtes overført ferie og jubilæumsferie ikke som afholdt, såfremt ferie ikke allerede er afviklet. Som kompensation herfor udbetales en særlig godtgørelse svarende til 1 uges løn, såfremt medarbejderen mangler at afvikle minimum 5 dages optjent ferie.

Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Godtgørelsen udbetales uanset at medarbejderen tiltræder nyt job uden for TDC sammen med den øvrige godtgørelse.

6.2. Ikke-afholdte feriefridage

Ikke afholdte feriefridage vil ikke blive krævet afholdt, men udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

7. Jobcenteraktiviteter, herunder eksternt og internt rettet karriererådgivning

Jobcentret er ansvarligt for alle relevante udslusningsaktiviteter, de berørte medarbejdere med henblik på i videst muligt omfang at understøtte deres genplacering i jobs uden for TDC kan gøre brug af i opsigelsesperioden, som:

- Temamøder hvor medarbejderne kan få råd om de psykologiske reaktioner ved en afskedigelse og en nærmere orientering om Jobcenterets tilbud til overtallige.
- Op til 12 moduler individuel karriererådgivning (outplacement).
- Cafémøder med relevante emner, så som jobsamtalen, "min markedsværdi", brug af netværk, jobmarkedet lige nu mm.
- Relevante, erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser.

Parterne er endvidere enige om at opsagte medarbejdere, herunder medarbejdere, som er fritstillet, kan søge om støtte fra midlerne fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) til kompetenceudvikling, der kan supplere TDC's tilbud i opsigelsesperioden, med henblik på at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke deres beskæftigelsesmuligheder.

Teleafdelingerne tilkendegav, at hvis midlerne i parternes decentrale fond opbruges og dette sker på grund af denne særlige uddannelsesforanstaltning til opsagte medarbejdere, bør TDC tilsikre, at medarbejderne omfattet af den decentrale fond fortsat kan søge uddannelse og støtte i overensstemmelse med fondens regler. Det er aftalt at den mellem parterne nedsatte IKUF-gruppe løbende følger udviklingen i opsagte medarbejders forbrug af fondens midler.

Parterne har aftalt gensidigt at sikre, at medarbejderne særskilt gøres opmærksom på denne uddannelsesforanstaltning. TDC har samtidig bekræftet, at man så vidt muligt vil imødekomme sådanne ansøgninger.

Ved gennemførelsen af et større antal personalereduktioner samtidigt vil, så vidt muligt, processen blive startet op med en jobuge el.lign. aktivitet for berørte medarbejdere.

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.

Parterne har i regi af jobcentret nedsat en arbejdsgruppe med henblik på løbende at vurdere jobcenteraktiviteterne og evt. foretage justeringer heri i forhold til konstaterede behov.

8. 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 så meget, at medarbejderen skal anvende betydelig længere tid til at transportere sig til og fra arbejde, kan tilbydes et karriererådgivningsforløb med henblik på at hjælpe medarbejderne til at finde eksternt job. Ved vurdering af transporttiden anvendes den korteste vej på Krak.

Karriererådgivningsforløbet baseres på 6 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 på annonceret såvel som uopfordrede stillinger, hvor det er målet at gøre ansøgningen så spændende, at det fører til en samtale
- Jobsamtalen - samtaleteknik, kommunikationsform

Såfremt der samtidig med en udmelding om ændring af det geografiske arbejdssted oplyses, at det vil være nødvendigt også at reducere med et nærmere bestemt antal medarbejdere inden for det funktionsområde, der berøres af den geografiske forflytning, vil et antal medarbejdere svarende til reduktionsbehovet blive omfattet af denne protokols vilkår for overtallighed. Hvem der kan få overtallighedsvilkår, herunder frivillig fratræden, afgøres i henhold til gældende regler.

Parterne er enige om, at ovennævnte bestemmelser ikke udvider pligten til at tåle eller acceptere ændringer i det geografiske arbejdssted efter funktionærloven, overenskomst, tjenestemandsløven eller tjenestemandspensionsloven med tilhørende praksis.

9. Proces for personalereduktioner 2010

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2010 forventes realiseret 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 eller lignende kan understøtte reduktionerne. Den enkelte lokale reduktionsproces behandles i det relevante samarbejdsudvalg.

Drøftelser og opfølgning på processen i forbindelse med reduktionerne i 2010 drøftes i den eksisterende koncernfølgegruppe for personalereduktioner for så vidt angår tværgående eller principielle spørgsmål. Endvidere kan der i de enkelte enheder og/eller divisioner under enheds-SU etableres lokale følgegrupper.

I første møde i koncernfølgegruppen primo 2010 drøftes hvorledes parterne kan følge gennemførelsen af personalereduktioner 2010 i forhold til primo og ultimo personaletal.

Herudover bekræftede parterne, at der skal gennemføres en proces i SU-regi med henblik på udmelding om og behandling af de forventede personalereduktioners praktiske gennemførelse i den enkelte enhed, division og det enkelte område og de initiativer, som skal muliggøre personalereduktioner. Den lokale SU-proces skal påbegyndes i så god tid som muligt inden reduktionerne skal gennemføres i den enkelte enhed. Der henvises til rammeprocessen for personalereduktioner, der vedlægges som bilag til denne aftale.

10. Protokollens ikrafttræden og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2010 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2010. 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 januar måned 2010.

Ved protokollens ophør genopstår parternes protokol af 8. december 2005 om frivillig fratræden med den tilføjelse, der følger af punkt 2, 3. afsnit i protokol af 8. juni 2007 om per-

sonalereduktioner i 2007 indtil protokollen opsiges efter Funktionæroverenskomstens § 23 (tidligere § 19).

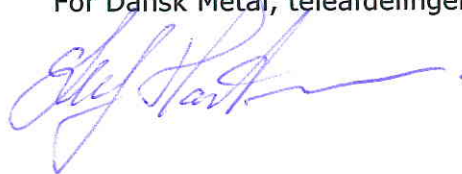
Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. november 2010 forhandlinger med henblik på at forlænge denne aftale.

København, den 18. december 2009

For TDC A/S

A handwritten signature in red ink, consisting of several large, flowing loops.

For Dansk Metal, teleafdelingerne

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Elev Hart'.

Rammepoces for personalereduktioner 2010

Bilag til protokol om forventede personalereduktioner 2010 i TDC af 17. december 2009.

Dato	Aktivitet
Når første overblik over det kommende års behov for reduktioner foreligger	<ol style="list-style-type: none">1. Når budgetlægningen for et givet år viser behov for større personalereduktioner, orienteres foreningerne om det forventede personalereduktionsbehov og når muligt, fordeling på tid og overenskomstområder.2. Proces og vilkår for personalereduktionen forhandles med foreningerne.3. Første møder i ESU, hvor proces og udmelding, herunder udmelding i.h.t. pkt. 5 nedenfor, drøftes og konkretiseres.4. Koncernfølgegruppen for personalereduktioner afholder første møde og orienteres om hvorledes udmeldingsprocessen har været drøftet i det enkelte ESU. I øvrigt afholder koncernfølgegruppen møder efter behov. Koncernfølgegruppen orienteres løbende om status for personalereduktionerne. I de enheder, hvor der etableres følgegrupper holdes disse ligeledes løbende orienteret om status, jf. pkt. 5, 1. afsnit, nedenfor.
Når SU begynder planlægningen af personalereduktionerne	<ol style="list-style-type: none">5. I SU-møde(r) om forventet overtallighed fremlægger ledelsen rationale bag personalereduktionerne. Medarbejderrepræsentanterne kan fremlægge alternative forslag, der indgår i den endelige beslutning. SU kan beslutte, at nedsætte en lokal følgegruppe. SU drøfter – afhængig af ESU-drøftelserne under pkt. 3. - hvordan og i hvilket omfang der skal kommunikeres til medarbejderne i området. SU pålægges ikke tavshedspligt, men aftalt kommunikation og kommunikationskanaler til området respekteres. Den lokale proces for reduktionerne drøftes, herunder om og i givet fald hvordan medarbejdere kan anmode om en aftale om frivillig fratræden.6. I god tid, normalt mindst 6-8 uger før uge 5, jf. nedenfor, skal der være en udmelding til medarbejderne i det relevante organisatoriske område - om, at der er behov for effektiviseringer/omkostningsbesparelser, herunder personalereduktioner, og at der arbejdes med dette i SU-sammenhæng - med henblik på at medarbejderne i området evt. kan tilkendegive interesse i frivillig fratræden eller omplacement. Hvor omfanget af overtallighed i områder er meget begrænset, og muligheden for at melde sig frivilligt i øvrigt ikke er relevant i forhold til medarbejdersammensætning eller angår medarbejdere der altovervejende er beskæftiget med opsøgende salg, kan ovennævnte udmelding til medarbejderne, efter aftale i SU, udelades. I disse situationer vil ledere eller tillidsrepræsentanter ofte kende de medarbejdere, der måtte være interesseret i frivillig fratræden.7. HR Overenskomster og Personalejura orienterer løbende koncernfølgegruppen om de lokale reduktionsprocesser.
Evt. ekstraordinære reduktions-	<ol style="list-style-type: none">8. Hvis der i løbet af året, efter den første melding om reduktionsbehov under 1., opstår behov for reduktioner ud over det tidligere udmeldte, behandles reduktionerne i de relevante SU, hvor proces og udmelding, herunder evt. udmelding i.h.t. pkt.

behov	<p>5., aftales og konkretiseres.</p> <p>9. HR Overenskomster og Personalejura orienterer koncernfølgegruppen om den ændrede situation og baggrunden herfor.</p>
Uge 1	<p>10. HR Personaleadministration modtager navnelister på overtallige.</p> <p>11. HR Rekruttering modtager navnelisterne for screening inden samtalerne påbegyndes med henblik på evt. omplacering.</p>
Uge 2	<p>12. Evt. yderligere SU-møder bl.a. om proces.</p>
Uge 3	<p>13. Ledertræning i budskaber, proces og den vanskelige samtale - hvis nødvendigt.</p> <p>14. Leder eller HR partner informerer TR'erne konkret om antal og geografi for overtalighedssamtaler. Det tilstræbes at navnelister gives til foreningerne min. 3. arbejdsdage før samtalerne. Det aftales konkret, hvordan kontakten mellem lederen og TR'erne etableres.</p> <p>15. Overtallige ledere orienteres om deres fremtidige situation.</p> <p>16. Oplæg til individuel afklaring foreligger for de overtallige - omplacering, frivillig fratreden eller fratrædelse.</p> <p>17. Fremsendelse fra HR Personaleadministration af tilbud om frivillig fratreden og uansøgte opsigelser samt af infopakke til ledere, som skal gennemføre medarbejdersamtale.</p> <p>18. Foreningerne vender tilbage med navne og telefonnummer på de relevante TR'er. Back-up mv. aftales mellem tillidsrepræsentanter og HR.</p>
Uge 5	<p>19. Samtaler med overtallige ledere, der selv har overtallige medarbejdere refererende til sig, gennemføres forud for de øvrige overtalighedssamtaler.</p> <p>20. Afholdelse af individuelle samtaler med overtallige medarbejdere. Aftaleskema eller udkast til opsigelse udleveres og sendes til foreningerne.</p> <p>21. Fysisk informationsmøde i alle berørte afdelinger, hvor dette er relevant.</p> <p>22. Hvor organisationen ændres eller i øvrigt efter behov individuelle samtaler med øvrige medarbejdere om deres fremtidige situation.</p> <p>23. Lederen afholder statussamtaler/opfølgningssamtaler.</p>
Uge 6	<p>24. Jobcenteraktiviteter iværksættes.</p> <p>25. Lederne afholder nødvendige fastholdelsessamtaler/ statussamtaler/opfølgningssamtaler.</p> <p>26. Høringssvar fra foreningerne.</p>
Uge 7	<p>27. Sidste høringssvar fra foreningerne.</p> <p>28. HR Personaleadministration fremsender de sidste opsigelser/aftaler om frivillig fratreden.</p> <p>29. HR Overenskomster og Personalejura orienterer de Regionale Beskæftigelsesråd.</p>