



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

over forhandling den 12. og 18. august samt 5. september 2008 om forventede personalereduktioner i forbindelse med "Fast Forward" i TDC A/S.

De forventede reduktioner kommer udover de reduktioner som allerede har været drøftet mellem parterne siden ultimo 2007 og løbende gennem foråret 2008. I forhold til de siden ultimo 2007 drøftede reduktioner mangler endnu ca. 150 (heraf ca. 100 indenfor Dansk Metals forhandlingsområde) at blive gennemført i 2. halvår 2008.

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 Funktionær-overenskomstens 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.

TDC oplyste, at de forventede afskedigelser forventes gennemført primært i september 2008 med henblik på at fratrædelserne får virkning fra og med 1. oktober 2008. Et antal reduktioner i særligt Installation og Net forventes dog først gennemført i oktober/november 2008.

TDC havde til brug for forhandlingerne fremlagt status for det forventede antal personalereduktioner opgjort på geografi, enheder og divisioner inden for forhandlingsområdet.

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 forventede personalereduktioner i forbindelse med "Fast Forward", som besluttet af bestyrelsen for TDC A/S samt de reduktioner som har været drøftet siden 2007, som vedrører 2. halvår 2008, og som mangler at blive gennemført i 2008, hvis aftalen om frivillig fratræden eller opsigelse er fremsendt til medarbejderen den 1. juli 2008 eller derefter.

TDC oplyste, at de forventede personalereduktionerne i forbindelse med "Fast Forward" er planlagt til at udgøre ca. 400 medarbejdere (heraf ca. 200 medarbejdere indenfor Dansk Metals forhandlingsområde). Ud over den forventede personalereduktion forventes et antal tomme rammer nedlagt.

Der er over for teleafdelingerne fremlagt oversigter over personalereduktionens omfang opgjort på enheder, geografi og pensionsordning. TDC bekræftede, at man til teleafdelingerne, når ledelsen har et mere præcist overblik herover, vil fremsende oversigter med oplysninger om i hvilke organisatoriske enheder personalereduktionerne forventes at ske, fordelt på det forventede antal medarbejderkategorier samt geografi mv. inden for forhandlingsområdet.

Udgangspunktet for denne protokol er parternes overenskomstgrundlag, Borgfredsaftale og de dertil knyttede aftaler og processer. Denne protokol supplerer således disse aftaler, og angiver de fravigelser, der er nødvendige for at kunne gennemføre "Fast Forward" personalereduktioner indenfor den forudsatte periode i efteråret 2008 ved siden de tidligere besluttede personalereduktioner for 2008.

2. Omplacering, frivillig fratræden og swop af medarbejdere

TDC oplyste, at der ikke i forbindelse med personalereduktionerne omfattet af denne protokol vil blive gennemført match i den form, der i øvrigt i 2007 og 2008 er anvendt i forbindelse med personalereduktionerne.

TDC oplyste, at der 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, søges omplaceret.

Parterne har aftalt, at den enkelte medarbejder kan tilmelde sig en matchproces i opsigelsesperioden. Match håndteres af Jobcentret i samarbejde med medarbejderen. Medarbejderen er selv berettiget til at søge på ledige stillinger. Vurderes det konkret, at en afskediget medarbejder er lige så kvalificeret som en anden ansøger, gives den afskedigede medarbejder fortrinsret til den ledige stilling i opsigelsesperioden. Ved annullering af opsigelsen/aftale om frivillig fratræden betragtes ansættelsesforholdet som uafbrudt i anciennitetsmæssig henseende.

TDC har tilkendegivet at være positiv indstillet overfor gennemførelse af eventuelle swop (bytning mellem en opsagt medarbejder, og en medarbejder, der selv ønsker fratræden) i det omfang det kan holdes indenfor den økonomiske ramme og kompetencerne vurderes at være sammenfaldne.

TDC bekræftede, at parternes protokol om frivillig fratræden af 8. december 2005, som hidtil, finder anvendelse for den aftalte målgruppe og at frivillig fratræden er et hensigtsmæssigt instrument i forbindelse med gennemførelsen af den forventede personalereduktion. TDC gav således tilsagn om inden for den omfattede målgruppe at ville tilbyde frivillig fratræden til medarbejdere, som bliver overtallige i forbindelse med "Fast Forward".

Parterne var dog enige at TDC i stedet for vilkårene i aftalen om frivillig fratræden til gruppen af medarbejdere med ret til ventepenge/rådighedsløn, i forbindelse med tilbud om frivillig fratræden, kan tilbyde medarbejderen at fratræde med ventepenge/rådighedsløn.

Af hensyn til muligheden for at indgå aftaler om frivillig fratræden i forbindelse med "Fast Forward", er parterne enige om, at medarbejderen normalt alene vil kunne gives indtil 7 dage til at overveje et tilbud om frivillig fratrædelse. TDC gav i denne forbindelse tilsagn om, at medarbejderen til gengæld i forbindelse med overtalighedssamtalen får udleveret skema til frivillig fratrædelse med det relevante beslutningsgrundlag. Øvrige berørte medarbejdere vil normalt få udleveret udkast til opsigelse. Udkast til opsigelse fremsendes efter samtalens afholdelse på mail til teleafdelingerne.

TDC oplyste, at man allerede, efter forudgående drøftelse med teleafdeling Øst, havde åbnet for at indgå aftaler om frivillig fratræden også inden for områder, hvor der ikke hidtil havde været udmeldt egentlig overtalighed, men hvor der i forbindelse med "Fast Forward" forventes overtalighed. Man oplyste, at der indtil videre – primært til medarbejdere i Installation, som selv tidligere har meldt interesse for frivillig fratræden - er fremsendt ca. 70 tilbud i henhold til parternes aftale om frivillig fratræden og indgået ca. 30 aftaler om frivillig fratræden.

TDC oplyste at udgangspunktet for fratrædelserne vil være en vurdering af hvilke medarbejdere, som er overtallige i forhold til besluttede initiativer inden for det enkelte område og den enkelte afdeling, 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.

3. Særlig godtgørelse og fritstilling

Parterne har, som compensation til den enkelte medarbejder, aftalt følgende særlig godtgørelse til medarbejdere, som opsiges og fratræder i henhold til denne protokol:

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

Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a og godtgørelsen udbetales uanset at medarbejderen tiltræder nyt job uden for TDC straks efter fratrædelsen eller i fritstillingsperioden.

Efter TDCs ønske kan godtgørelse efter denne protokol modregnes i sager, der måtte blive rejst om krav på godtgørelse efter lovgivningen herunder funktionærloven, ligestillingsloven mv.

Godtgørelsen gælder både medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger og medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder.

Medarbejdere, der indgår eller har indgået aftale om frivillig fratrædelse efter protokollen af 8. december 2005 og/ eller modtager rådighedsløn eller ventepenge, modtager ikke godtgørelsen i henhold til dette punkt.

TDC har oplyst, at udgangspunktet er at medarbejdere, der afskediges bliver fritstillet når opsigelsen træder i kraft, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver. Så vidt muligt fritstilles medarbejderen da evt. på et senere tidspunkt i opsigelsesperioden.

Medarbejdere, der afslår et tilbud om frivillig fratræden, og efterfølgende modtager en opsigelse, kan fortryde afslaget på frivillig fratræden indtil 14 dage 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.

4. Outplacement, jobuge og jobcenteraktiviteter

Som et supplement til de normale jobcenter-aktiviteter etableres efter drøftelse med teleafdelingerne et outplacement (karrererådgivning og målrettet bistand til ekstern jobsøgning) tilbud i et op til 3 måneders forløb, som kan tilpasses den enkeltes behov og som integreres i jobcenteraktiviteterne. TDC har med henblik på at øge fleksibiliteten for den enkelte medarbejder, oplyst at ville indgå aftale med flere konsulenthuse.

Jobcentret virker fortsat med henblik på iværksættelse af alle relevante udslningsaktiviteter, de berørte medarbejdere kan gøre brug af i opsigelsesperioden.

Processen vil blive startet op med en jobuge for berørte medarbejdere.

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

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.

5. Intern jobformidling og uddannelse

Parterne lægger stor vægt på kontinuerligt at sikre et relevant rekrutteringsgrundlag, samt styrke medarbejdernes kompetencer. Derved sikres medarbejderne i forhold til nuværende og fremtidige kompetenceskift.

Parterne er enige om i HUD at optage drøftelser om hvorledes synliggørelse af ledige stillinger finder sted og om dette kan ske på en mere hensigtsmæssig eller relevant måde, der øger den interne mobilitet. I den forbindelse kan desuden drøftes evt. etablering af intern jobformidling, jobbank el. lign. initiativer.

Parterne har aftalt at drøfte nedsættelse af en fælles følgegruppe, der bl.a. kan have til formål at følge samarbejdet med de ovennævnte skoler, og sikre fortsat fokuseret kompetenceudvikling for medarbejderne i TDC.

6. Ferie og feriefridage

TDC oplyste, at man i tilfælde af fritstilling vil betragte mest mulig optjent ferie efter ferieloven og overenskomsten som afholdt i fritstillingsperioden. Hertil gælder følgende undtagelser:

- a. Overført ferie, der ikke er afholdt på fritstillingstidspunktet vil ikke blive varslet eller betragtet som afholdt.
- b. Medarbejdere, der har optjent fuld ret til 5 ugers ferie efter ferieloven i kalenderåret 2007, og som på fritstillingstidspunktet mangler at afholde 1 uge eller mere bibeholder retten til feriegodtgørelse af en uges ferie efter ferieloven samt retten til feriegodtgørelse for ferie optjent i henhold til overenskomst eller særlig aftale såfremt ferien ikke er afholdt. Beløbet indbetales til FerieKonto ved endelig fratræden.
- c. For medarbejdere, der fritstilles og som har et opsigelsesvarsel, der giver mulighed for at kræve ferie efter ferieloven optjent i kalenderåret 2008 for afholdt, betragtes 1 uge som afholdt. Beløbet for den resterende ferie indbetales til FerieKonto ved endelig fratræden.

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

Teleafdelingerne tog forbehold overfor dette.

7. Opsigelser/frivillig fratræden

TDC oplyste, at det er hensigten sammen med de endelige opsigelser og aftaler om frivillig fratrædelse at udlevere en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, jobuge, eftermatch og andre de forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.

Parterne bekræftede at de sædvanlige regler om høring finder anvendelse i forhold til opsigelser og aftaler om frivillig fratræden. Teleafdelingerne har dog ekstraordinært givet tilsagn om at acceptere, 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.

8. Proces

Drøftelser og opfølgning på processen i forbindelse med reduktionerne ved "Fast Forward" drøftes i den nedsatte følgegruppe for personalereduktioner 2008.

Herudover bekræftede parterne, at der snarest muligt påbegyndes en proces i SU-regi med henblik på behandling af de forventede personalereduktioners praktiske gennemførelse i den enkelte enhed, division og det enkelte område og de initiativer, som skal muliggøre personalereduktionen. Processen igangsættes med et allerede aftalt møde i HSU og derefter i enheds-SU.

Det aftales – bl.a. under hensyn til den nødvendige fortrolighed indtil personalereduktionens endelige vedtagelse og offentliggørelse – i enheds-SU, i hvilke underliggende SU den forventede personalereduktion skal behandles inden bestyrelsens beslutning.

9. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft i forbindelse med beslutningen af den forventede personalereduktion og offentliggørelsen heraf.

Protokollen ophører med afslutningen af personalereduktionerne i forbindelse med "Fast Forward".

Protokollen af 8. december 2005 med tilhørende bilag er fortsat gældende.

København, den 5. september 2008

For TDC A/S



For Dansk Metal, teleafdelingerne

