



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

over forhandling den 1. december og 16. december 2015 om påtænkte/forventede personalereduktioner i 2016 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 Funktionær-overenskomstens bilag 18 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, herunder særligt om TDC's forpligtelser til forhandling mv. med medarbejderrepræsentanterne, §§ 5 og 6 samt Særaftale X.

TDC oplyste indledningsvist, at årsagen til de forventede personalereduktioner bl.a. er færre fejl, effektiviseringer af arbejdsgange, reorganiseringer med effektiviseringsmuligheder, relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

TDC oplyste, at personalereduktionerne forventes at udgøre ca. 160 inden for Dansk Metal, Teleafdelingernes forhandlingsområde, fra januar måned 2016 og resten af året. Der vil være tale om reduktioner efter reglerne om afskedigelser i større omfang. 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, ligesom man vil understøtte intern mobilitet. TDC udleverede opdateret oversigt af d.d.

Landsklubben tilkendegav at:

- man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang,
- afskedigelser vil kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer og entreprenører,
- 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, og
- til trods for uenighed om nødvendigheden af personalereduktioner, var Landsklubben indstillet på, at indgå aftale om både borgfredsaftale og fratrædelsesordninger, hvor medarbejderen stilles vilkårs-mæssigt, svarende til det der blev aftalt i forbindelse med TDCs hidtidige personalereduktioner, således at personalereduktionerne i videst muligt omfang sker frivilligt, men da TDC under forhandlingerne erklærede, at TDC ikke ville forlænge de økonomiske vilkår for fratrædelse, vil det efter Landsklubbens opfattelse ikke give mening at forlænge borgfredsaftalen, når TDC ikke ville leve op til protokollens 2. afsnit om "Rammer for at fremme frivillig fratræden/naturlig afgang".

Parterne har dog aftalt følgende:

## **1. Information, intern jobformidling, frivillig fratræden mv.**

For at øge den interne mobilitet, udvikle og fastholde medarbejdere samt for at sikre at ledere som søger medarbejdere til konkrete ledige stillinger gør brug af interne medarbejdere, der måtte have interesse for omplacering, etableres følgende:

### *1.1 Screening af jobmuligheder i overtallighedssituationen*

HR undersøger konkret de interne jobmuligheder for hvert enkelt medarbejder der forventes opsagt. I tilfælde af match gives medarbejderne den nødvendige efteruddannelse.

Medarbejderne gives mulighed for at registrerer deres CV inden eller efter udmeldelse af overtallighed i en CV bank.

### *1.2. Intern jobsøgning*

TDC tilkendegav at ville fortsætte den intranetbaserede jobsøgningsagent med profilsøgemuligheder.

### *1.3. Swop og eftermatch*

TDC bekræfter at man vil fortsætte swop (bytning mellem en opsagt overtallig medarbejder, og en medarbejder, der selv ønsker at fratræde) i det omfang det kan holdes indenfor den samme økonomiske ramme og kompetencekravene vurderes at være opfyldte.

Den enkelte medarbejder kan tilmelde sig en matchproces i opsigelsesperioden. Hvor leder og medarbejder er enige om et match, kan medarbejderen få hjælp til et kompetenceløft.

Medarbejderen er berettiget til selv at søge ledige interne stillinger.

En opsagt medarbejder kan endvidere henvende sig til HR hvis vedkommende ønsker swop med en anden medarbejder, der selv ønsker at fratræde.

### *1.4. Frivillig fratræden*

Der er mulighed for at medarbejderne kan tilkendegive ønske om frivillig fratræden på almindelige opsigelsesvilkår, hvor fratræden sker efter aftale. Der er i den forbindelse enighed om, at der ikke skal ske høring af Landsklubben, men TDC har tilkendegivet at ville sende aftalen frem til information til formanden for lokalafdelingen.

### *1.5. Generelle fratrædelsesvilkår*

Der udleveres en mappe til berørte medarbejdere, der beskriver TDC's tilbud af aktiviteter i opsigelsesperioden, f.eks. karriererådgivning, temamøder/cafemøder, økonomisk støtte til erhvervsrettede kurser. Derudover er der information om intern jobsøgning, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.

TDC har oplyst at medarbejdere, der fratræder på grund af overtallighed kan fritstilles, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen arbejder i opsigelsesperioden.

### *1.6. Ferie og feriefridage*

Afvikling af ferie sker i henhold til ferielovens og overenskomstens regler. Overført ferie og jubilæumsferie betragtes dog ikke som afholdt.

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

### 1.7. GUV, merituddannelse mv.

Parterne vil understøtte medarbejdernes mulighed for dokumentation af erhvervede kompetencer bl.a. ved at prioritere GUV for de medarbejdere der ikke har en formel faglig uddannelse. Dette kan bl.a. ske gennem aftaler med skolerne om meritvurderingsforløb, herunder evt. forberedelseskurser der forsøges afviklet som AMU kurser. Parterne vil endvidere, hvor det er relevant, fortsætte drøftelserne om, udover GUV, at fokuserer på FVU og SVU.

### 1.8. Intern mobilitet

Parterne er enige om nærmere at drøfte mulige initiativer for at understøtte den interne mobilitet i HUD.

## 2. Jobcenteraktiviteter og karriererådgivning

De berørte medarbejdere, kan i opsigelsesperioden gøre brug af udslusningsaktiviteter med henblik på i videst muligt omfang at understøtte deres genplacering i jobs uden for TDC:

Aktiviteterne kan være:

- Individuel karriererådgivning (outplacement) med individuelle samtaler sammen med en karrierecoach.
- Cafémøder, afholdt af vores samarbejdspartner.
- Relevante erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser med henblik på et nyt eksternt job.

Alle medarbejdere, som afskediges i henhold til denne protokol har udover ovennævnte ret til frihed med løn i op til to timer placeret under hensyn til arbejdets tarv, men hurtigst muligt efter meddelelsen om afskedigelse til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. 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.

De potentielle eller af TDC afholdte omkostninger i forbindelse med aktiviteter i denne bestemmelse modregnes i krav der måtte blive rejst om godtgørelse efter funktionærloven, forskelsbehandlingsloven mv.

## 3. Ændring af det geografiske arbejdssted

I forbindelse med ændring i det geografiske arbejdssted, hvor der ikke samtidig er udmeldt overtallighed, 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 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 gode, at det fører til en samtale.
- Jobsamtalen - samtaleteknik, kommunikationsform.

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

#### 4. Proces for personalereduktioner 2016

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2016 forventes afviklet 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 el.lign. kan understøtte reduktionerne. Den enkelte lokale reduktionsproces behandles i det relevante samarbejdsudvalg.

Parterne er i øvrigt enige om, at de forventede reduktioner behandles i samarbejdsregi, idet de forventede reduktioner dog alene meddelelse følgegruppen under HSU skriftligt, hvorefter den lokale samarbejdsproces igangsættes.

Parterne har aftalt vedlagte rammeprocess for 2016

TDC oplyste, at inden for de områder, hvor der er overtalighed, og hvor der skal foretages et valg mellem flere medarbejdere, vil udvælgelsen ske ud fra en konkret saglig vurdering, hvor geografi, kvalifikationer og uddannelse vurderes, så det sikres at TDC står tilbage med den bedste sammensætning af medarbejdere til at løse organisationens fremtidige opgaver. I vurderingen tages der hensyn til de særlige beskyttelser, der tilkommer visse medarbejdere i henhold til lovgivning og overenskomst.

Såfremt det lokalt anvendes andre kriterier end overstående, orienteres i det relevante samarbejdsudvalg om de lokale kriterier.

#### 5. Yderligere forhandlinger for 2016

TDC har alene pligt til at tage initiativ til yderligere forhandlinger efter bestemmelserne i Særaftale X samt Funktionæroverenskomstens bilag 18 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, herunder særligt om TDC's forpligtelse til forhandling mv. med medarbejderrepræsentanterne, §§ 5 og 6, hvis antallet af afskedigelser inden for forhandlingsområdet overstiger de ovenfor oplyste antal medarbejdere i 2016.

#### 6. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2016 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2016. Fratrædelser som er aftalt/meddelt i henhold til denne protokol berøres ikke af protokollens bortfald.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest den 1. december 2016 forhandlinger om eventuelle påtænkte reduktioner for 2017.

København, den 16. december 2015

For TDC A/S



For Dansk Metal, Landsklubben i TDC



## Rammeproses for personalereduktioner i TDC 2016

### A. Møder i HSU følgegruppe vedr. personalereduktioner

Der afholdes mindst 4 følgegruppemøder fordelt hen over år 2016. Møderne planlægges så vidt muligt afholdt i forbindelse med afholdelse af HSU møder. Det er muligt at afholde flere møder efter behov.

### B. Hvis der i løbet af året, opstår behov for nye reduktioner

1. Behandles disse i HSU følgegruppen.
2. Behandles reduktionerne i de relevante SU, hvor proces og udmelding iht. pkt. C 4. fastlægges.

### C. Når planlægningen af personalereduktionerne begynder

1. Når forhandlinger om kollektive opsigelser er afsluttet, igangsættes SU-behandlingen.
2. I ESU fremlægger ledelsen rationale bag forventede personalereduktioner. ESU drøfter på den baggrund processen samt hvordan og hvornår behovet for reduktioner, udmeldes, bl.a. for at fremkalde ønsker om frivillige fratrædelser.
3. I SU-møder om forventet overtallighed i god tid inden planlagte overtallighedssamtaler, normalt 2-3 uger.
  - a) Ledelsen fremlægger rationale bag personalereduktionerne, og orienterer om evt. yderligere kriterier, der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af overtallige medarbejdere.
  - b) Medarbejderrepræsentanterne kan fremlægge alternative forslag, der indgår i den endelige beslutning, og SU kan beslutte, at nedsætte en følgegruppe.
  - c) SU pålægges ikke tavshedspligt, men aftalt kommunikation og kommunikationskanaler til området respekteres.
4. Den lokale proces for reduktionerne drøftes i SU, herunder informationsprocessen inden for de i ESU evt. aftalte rammer, herunder om og i givet fald hvordan medarbejdere kan anmode om en aftale om frivillig fratreden. Drøftelserne kan resultere i:
  - a) en proces hvor medarbejderne fra årets start løbende kan melde deres interesse i en frivillig fratreden, hvis muligheden skulle opstå. Indmelding af interesse kan ske til leder, TR eller HR partner.
  - b) på volumenområder med større overtallighed en proces hvor medarbejdere har mulighed for inden for en fastsat tid i god tid, normalt 1-3 uger før overtallighedssamtalerne at tilkendegive interesse i et tilbud om frivillig fratreden. Samtidigt kan det udmeldes hvornår overtallighedssamtalerne finder sted.

Hvor a eller b ikke anvendes gennemføres overtallighedssamtaler blot direkte efter pkt. D.

### D. Mindst 3-4 dage før overtallighedssamtalerne


1. Normalt mindst tre dage før overtallighedssamtalerne gennemføres orienteres teleafdelingerne, henholdsvis LTD og AC-Tele om hvilke medarbejdere, TDC påtænker at afskedige, med henblik på at sikre tillidsmandsberedskabet, drøftelse af evt. foreløbige indsigelser og understøttelse af mulighederne for swap.

Det aftales konkret, hvordan kontakten mellem ledere og TR'erne etableres.

Foreningen vender tilbage med navne og telefonnummer på de relevante TR'er, back-up mv. aftales mellem tillidsrepræsentanter og Vilkår og HR-services.

Evt. møder mellem TDC og teleafdelingerne/LTD/AC-Tele skal afholdes forud for det fastsatte tidspunkt for overtallighedssamtalerne.

### E. Overtallighedssamtalerne

- 
1. Samtaler med overtallige ledere, der selv har overtallige medarbejdere refererende til sig, gennemføres normalt senest en dag forud for de øvrige overtalighedssamtaler.
  2. Afholdelse af individuelle samtaler med overtallige medarbejdere. Aftaleskema eller udkast til opsigelse udleveres og sendes straks efter til foreningerne.
  3. Fysisk informationsmøde i alle berørte afdelinger, hvor dette er relevant.

F. Ca. 1 uge *efter* overtalighedssamtalerne

1. Jobcenteraktiviteter iværksættes.
2. Eftermatch iværksættes af HR, på foranledning af den enkelte medarbejder.
- 3.. Lederne afholder nødvendige fastholdelses-, status- og opfølgningssamtaler.
4. Høringssvar fra foreningerne.