

Protokol

mellem

TDC A/S

og

LTD

over forhandling den 11. og 27. februar 2008 om etableringen af en model, hvorved relevante medarbejdere, som i henhold til hovedaftalen og LTD-overenskomsten omfattes af LTD-overenskomsten, kan ansættes på cheflønsprogrammet.

I forhandlingen deltog:

Fra TDC A/S: Peer Schaumburg-Müller og Alexander Amnon Jaffe.

Fra LTD: Gert Winkelmann og Bo Magnussen.

Parterne er enige om følgende:

- Alle medarbejdere, som ikke omfattes af LTD overenskomstens bilag 1, pkt. 1, men som alligevel i Mercers IPE-stillingsvurderingssystemet vurderes som CII'ere (pt. 55 PCL) eller højere kan efter aftale mellem TDC og medarbejderen ansættes på de vilkår, som TDC anvender i sit cheflønsprogram. Medarbejdere, som ansættes på cheflønsprogrammet omfattes ikke af LTD-overenskomsten, jf. dog nedenfor.
- TDC orienterer LTD om overførsler af medarbejdere til cheflønsprogrammet i henhold til denne aftale.
- Foruden den mellem TDC og medarbejderen aftalte cheflønskontrakt gælder følgende bestemmelser fra LTD overenskomsten:
 - *LTD overenskomstens § 6* vedr. fastholdelse af tjenestemandspension. Bestemmelsen gælder kun for medarbejdere på CII niveau.
 - *LTD overenskomstens § 9* om ferietillæg på 1½ %.
 - *LTD overenskomstens § 12* om graviditet, barsel og adoption.
 - *LTD overenskomstens § 13* om tavsheds- og loyalitetspligt.
 - *LTD overenskomstens § 14* om konkurrenceklausul.
 - *Bilag 1, pkt. 12* til overenskomsten om ventepenge/rådighedsløn. I hvert enkelt tilfælde skal der i medarbejderens kontrakt tages stilling til spørgsmålet om hvorvidt ventepenge/rådighedsløn bevares. I tilfælde af, at retten til rådighedsløn og ventepenge bevares opnår medarbejderen ikke samtidig ret til obligatorisk forlænget opsigelsesvarsel fra TDC's side.

Bestemmelserne fra LTD-overenskomsten indarbejdes enten direkte i cheflønskontrakten eller ved henvisning under et relevant punkt f.eks.: "andre relevante bestemmelser for ansættelsesforholdet" i ansættelseskontrakten.

For medarbejdere, som ved afskedigelse, som ikke skyldes medarbejderens forhold, er medlem af LTD, gælder endvidere LTD-overenskomstens § 3, stk. 5. og 6 om særlig fratrædelsesgodtgørelse. Medarbejderen er selv forpligtet til i forbindelse med afskedigelse at dokumentere, at medarbejderen er medlem af LTD.

I forbindelse med afskedigelse pga. overtallighed gælder endvidere at medarbejdere, som er medlem af LTD, kan indgå aftale om outplacement svarende til selskabets normale standard inden for stillingsklassen. Den endelige aftale herom beror dog på de samlede vilkår i fratrædelsen for medarbejderen.

De på listen af 2. oktober 2007 nævnte medarbejdere er i princippet omfattet af denne aftale.

TDC vurderer om nogle af aftalens bestemmelser har reel betydning for de enkelte medarbejders allerede indgåede ansættelseskontrakter og udarbejder i givet fald i nødvendigt omfang et tillæg til deres ansættelseskontrakt.

Parterne drøftede i fortsættelse af overenskomstfornyelsesprotokollen pr. 1. marts 2007 uddannelse og kompetenceudvikling for medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde. Der var enighed om fortsat at have fokus på kompetenceudvikling og på karriereveje, herunder i forhold til stillinger på cheflønsprogrammet. Der var ligeledes enighed om, at JobKom her er et centralt værktøj for at drøfte og planlægge den enkelte medarbejders kompetenceudvikling og ønsker til fremtidige jobområder og -funktioner med henblik på at sikre at hver enkelt medarbejder får mest ud af sit potentiale i TDC.

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til bortfald. I forbindelse med opsigelse fra en af parternes side er den anden part forpligtet til at optage forhandlinger med henblik på ændringer i aftalen. Opsigelse og evt. bortfald af aftalen får ikke betydning for de ansættelseskontrakter, der allerede er indgået i henhold til aftalen.

København, den 4. marts 2008

For TDC A/S

Sign. Peer Schaumburg-Müller

For LTD

Bo Magnussen