

LTD-overenskomst 2025

Indholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens område	Side	2
§ 2	Ansættelse	Side	2
§ 3	Opsigelse	Side	3
§ 4	Arbejdstid og frihed	Side	4
§ 5	Løn	Side	5
§ 6	Pension	Side	7
§ 7	Rejser	Side	9
§ 8	Flyttegodtgørelse	Side	9
§ 9	Ferie	Side	10
§ 10	Orlov	Side	10
§ 11	Sygdom	Side	10
§ 12	Graviditet, barsel og adoption	Side	10
§ 13	Tavsheds- og loyalitetspligt	Side	12
§ 14	Konkurrenceklausul	Side	13
§ 15	Uddannelse	Side	13
§ 16	Arbejdspligt i forbindelse med uddannelse	Side	13
§ 17	Talsmandsregler	Side	13
§ 18	Ikrafttrædelse og opsigelse af overenskomst	Side	14

§ 1 - Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsvilkår i TDC NET A/S og Nuuday A/S (herefter Selskabet) for ledere og særligt betroede medarbejdere, der, i henhold til den til enhver tid gældende hovedaftale mellem TDC A/S (nu TDC NET A/S og Nuuday A/S) og Lederforeningen i TDC (LTD), er henført til LTD's forhandlingsområde.

Stk. 2

Selskabet er berettiget til i særlige tilfælde efter aftale med LTD og den enkelte medarbejder at friholde medarbejderne fra overenskomsten. Dette må dog ikke ud fra en samlet vurdering stille medarbejderen ringere end de vilkår, der er aftalt i overenskomsten.

§ 2 - Ansættelse

Stk. 1

Medarbejderne ansættes efter funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2

Ved ansættelse i henhold til denne overenskomst og ved overgang til ny stilling modtager medarbejderen en skriftlig ansættelsesaftale, der opfylder oplysningskravene i aftale om selskabets pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. bilag 3. LTD orienteres om ansættelsen.

Stk. 3

Selskabet udleverer en gang pr. måned med månedens udgang en liste til forpersonen for LTD, med angivelse af:

- navne
- lønnummer
- postnummer
- arbejdssted
- kaldetitel
- stedbetegnelse /organisationsbetegnelse
- stillingsbetegnelse
- arbejdes e-mail
- stednummer
- ansættelsesanciennitet
- jubilæumsanciennitet
- pensionsprocent
- evt. tjenestemandspension

på medarbejdere ansat indenfor overenskomstens dækningsområde.

Formålet med listen er:

- at give LTD et overblik over, hvor i organisationen, der er ansat medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde
- at sikre, at der ikke sker grænsedragning
- at sikre de organisatoriske krav for valg af en talsperson er tilstede
- at varetage medarbejdernes interesse i et bredt forhandlingsmæssigt perspektiv, f.eks. i forbindelse med lønforhandlinger

Listen må ikke offentliggøres. Dette er dog ikke til hinder for, at forpersonen kan dele oplysningerne med talspersoner i forhold til de oplysninger, der vedrører talspersonens valggrundlag. Listen må ikke samkøres med LTD's medlemsoversigt.

De lokale talspersoner kan ikke anmode om medarbejderlisten.

§ 3 - Opsigelse

Stk. 1

Opsigelse af medarbejdere sker efter funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 2

Opsigelse kan ske med kortere varsel end funktionærlovens normale varsel eller uden varsel, hvis medarbejderen væsentligt misligholder ansættelsesaftalen eller begår strafbart forhold.

LTD orienteres forinden om baggrunden for en sådan opsigelse, medmindre ganske særlige forhold taler herimod.

Stk. 3

Medarbejderen fratræder, medmindre andet aftales, uden opsigelse med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67 år. Medarbejdere overført til denne overenskomst i forbindelse med dens ikrafttrædelse, bevarer deres hidtidige pligtige højere afgangsalder.

Stk. 4

Forinden opsigelse, herunder opsigelse pga. sygdom, af en medarbejder finder sted, orienteres LTD om medarbejderens navn samt ansvarsområde.

Der gives såvel LTD som medarbejderen selv adgang til at udtale sig i sagen, forinden opsigelsen finder sted.

Stk. 5

Opsiges en medarbejder efter mere end 10 års ansættelse, og uden at det skyldes medarbejderen tilregnelige forhold, udbetales en særlig fratrædelsesgodtgørelse, svarende til:

a) 1 måneds aktuel løn jf. § 5, stk. 1, for medarbejdere, som er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet.

b) 2 måneders aktuel løn jf. § 5, stk. 1, til medarbejdere, som er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet.

Godtgørelsen beregnes og udbetales i overensstemmelse med princippet i funktionærlovens § 2a.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse ovenfor i litra a til b udbetales uafhængig af evt. ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, som således kan udbetales samtidig hermed.

Hvis medarbejderen har ret til godtgørelse/erstatning efter andre bestemmelser, modregnes en sådan godtgørelse/erstatning i den særlige fratrædelsesgodtgørelse.

Godtgørelsen efter litra a til b udbetales ikke til medarbejdere, der fratræder med aktuel pension:

1. I henhold til tjenestemandspensionsloven.
2. Som medlem af en af de til TDC knyttede pensionskasser.
3. Fra en af TDC finansieret pensionsordning.

Bestemmelsen i dette stk. gælder ikke i forbindelse med opsigelser omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 6

Opsigelse efter 1 års ansættelse eller efter prøvetidens udløb, på grund af uacceptable tjenstlige forhold, kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel.

Dette gælder dog ikke for ledere og medarbejdere, der har selvstændig kompetence og direkte salgsansvar i forhold til eksterne kunder.

Ved opsigelse på grund af uacceptable arbejdsmæssige forhold, herunder manglende indsats, skal der have været en forudgående mundtlig dialog mellem medarbejder og leder. Hvor det ikke skønnes uhensigtsmæssigt, gives der forinden opsigelse af medarbejderen en mundtlig advarsel. Herefter kan der gives medarbejderen en skriftlig advarsel.

Opsiges en medarbejder med mere end 1 års uafbrudt ansættelse, uden en forudgående skriftlig advarsel, jf. ovenfor, gives udover evt. fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, en særlig godtgørelse svarende til 3 måneders løn. Godtgørelsen beregnes og udbetales i overensstemmelse med princippet i funktionærlovens § 2a.

Hvis medarbejderen har ret til godtgørelse efter andre bestemmelser end funktionærlovens § 2a, stk. 1, eller denne bestemmelses stk. 5, udbetales godtgørelse efter bestemmelsen i dette stk. dog ikke.

Det skal for ikke-ledere af ansættelseskontrakten eller tillæg til ansættelseskontrakten udtrykkeligt fremgå, at en medarbejder omfattes af denne bestemmelse.

Stk. 7

Reglerne i § 3, stk. 4-6, gælder ikke ved opsigelse efter § 3, stk. 2.

Stk. 8

Medarbejderen har, på begæring, til enhver tid ret til fra selskabet skriftligt at få oplysning om årsagen til opsigelsen.

§ 4 - Arbejdstid og frihed

Stk. 1

Medarbejderne ansættes uden højeste arbejdstid og er forpligtet til at arbejde i det for stillingen nødvendige omfang. Den ugentlige arbejdstid udgør principielt 37 timer inklusiv betalt frokostpause.

Stk. 2

Arbejdstiden placeres så vidt muligt på de 5 første af ugens 6 hverdage, og det påhviler selskabet og medarbejderen selv at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger udgangspunktet for den almindelige arbejdstid.

Udligning af periodevis forøgede arbejdsbyrder kan ske ved afspadsering på tidspunkter, hvor arbejdsforholdene tillader det, f.eks. i enkelte dage eller, hvor omfanget kræver det, også ugevis.

Stk. 3

Der indgås særlige aftaler på arbejdsområder med holddrift/turnustjeneste, inkl. døgn-tjeneste, og i funktioner, hvor det i øvrigt af driftsmæssige eller konkurrencemæssige hensyn af selskabet vurderes at være hensigtsmæssigt.

Stk. 4

Samtlige lovbestemte helligdage, søndage samt juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag er fridage. Desuden er fredag efter Kristi Himmelfartsdag en fridag.

Det er desuden ret til 2 betalte fridage mellem jul og nytår. Den ene fridag placeres efter aftale med nærmeste leder under hensyn til arbejdets tilrettelæggelse, og den anden lægges fast 27. december.

Hvis der er arbejdsmæssigt behov for at placere arbejdet på ovennævnte arbejdsfridage kan der ydes erstatningsfridag(e). Fridagene kan ikke udbetales eller overføres.

Stk. 5

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i selskabet i mindst 9 måneder, har ret til 5 feriefridage med løn i hvert ferieår.

Dagene placeres efter aftale mellem medarbejder og leder. Medarbejderens ønske imødekommes så vidt muligt.

Desuden gælder om feriefridage, at:

- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- Feriefridagene betales som ved sygdom.
- Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen senest 3 uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til det beløb, der fradrages ved køb af én fridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.
- Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden efter selskabets opsigelse af medarbejderen.

Stk. 6

Medarbejdere har ret til frihed i særlige familiemæssige situationer. Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Medarbejderes har ret til frihed i følgende situationer:

- a) Medarbejdere med børn under 14 år har ret til op til 2 børneomsorgsdage pr. barn pr. ferieafholdelsesperiode. Dagene kan anvendes til særlige omsorgsbehov, hvor det er nødvendigt, at medarbejderen drager omsorg for barnet.
- b) Medarbejdere med børnebørn under 14 år har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.
- c) Medarbejderen har ret til 2 familieomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og planlagte helbredsconsultation, behandlinger og møder med offentlige myndigheder. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse, forælder, ægtefælle/samlever.
- d) I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse, forælder, ægtefælle/samlever.

Der kan kræves dokumentation for behovet for afholdelse af familieomsorgsdage, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Friheden afholdes uden løn og medarbejderen er selv forpligtet til i PULS at inddatere timerne som "frihed uden løn".

Pkt. a-d forudsætter, at medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet.

Stk 7

Medarbejdere der har 5 år til pensionstidspunktet, (pligtig afgangsalder) kan mod egenfinansiering (frihed uden løn) afholde op til i alt 15 seniorfridage, årligt. Medarbejderen er forpligtet til selv at registrere afholdte seniorfridage som "frihed uden løn". De egenfinansierede seniorfridage ligger efter evt. arbejdsgiverbetalte seniorfridage.

§ 5 - Løn

Stk. 1

Den enkelte medarbejder ansættes på en aktuel løn.

Lønnen aftales i øvrigt individuelt ved og under ansættelsen i forhold til, at selskabet skal kunne rekruttere og fastholde medarbejderne, således at den giver udtryk for stillingens art og den enkelte medarbejders kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Der afholdes en gang om året en lønsamtale mellem leder og medarbejder. Eventuel lønregulering for den enkelte medarbejder foretages med virkning pr. 1. april.

Udover den aktuelle løn, kan en medarbejder få jobrelaterede og tidsbegrænsede tillæg, herunder opgavebetingede tillæg.

Regulering af individuelle tillæg aftales i forbindelse med den årlige lønsamtale.

I forbindelse med periodevist merarbejde af længere varighed (normalt ikke kortere end 4 uger) og større omfang kan ydes et honorar, hvis merarbejdet ikke kan afspadseres.

Den faste løn udbetales månedligt bagud. Udbetaling sker senest sidste bankdag i måneden ved indsætning i et af medarbejderen valgt pengeinstitut.

Ventepenge, som oppebæres af tidligere medarbejdere, reguleres med samme procentregulering som for statsansatte.

Medarbejdere, for hvem lønudbetalingen er forud, fortsætter hermed.

Stk. 2

Der afholdes en gang om året en lønsamtale mellem leder og medarbejder. Eventuel lønregulering for den enkelte medarbejder foretages en gang om året med virkning pr. 1. april.

Løndannelsen og lønforhandlingsforløbet vurderes en gang om året mellem parterne. I evalueringen skal indgå en opgørelse af lønudviklingen. I bilag 5 er aftalt principper, for individuel lønregulering og for lønsamtalen.

Stk. 3

Omsætnings- og præstationsbetingede ordninger kan aftales. Sådanne ordninger kan omfatte nærmere specificerede grupper eller enkeltpersoner.

Stk. 4

Ved hjemmევagt ydes der for hver påbegyndt time en betaling:

- Pr. 1. marts 2025 kr. 96,94
- Pr. 1. marts 2026 kr. 100,33
- Pr. 1. marts 2027 kr. 103,84

Der ydes altid betaling for mindst 4 timer. Hjemmევagtsperioder indenfor et arbejdsdøgn skal være sammenhængende.

Arbejde under hjemmevagt, hvad enten det udføres fra arbejdsstedet eller hjemmefra, indgår enten i medarbejderens almindelige arbejdstid, jf. overenskomstens § 4, stk. 3 eller, hvor merarbejdet ikke kan afspadseres mv. inden for almindelige arbejdstidsregler, honoreres med medarbejderens timeløn (månedslønnen divideret med 160,33). Ved deltid beregnes timelønnen forholdsmæssigt i forhold til det faktuelle ugentlige aftalte timetal.

Stk. 5

Tilkald gælder for medarbejdere, der tilkaldes uden for normal arbejdstid.

Tilkald honoreres i følgende tidsrum:

- Hverdage fra kl. 18:00–07:00
- Weekend er fra fredag kl. 18:00 til mandag kl. 07:00
- Helligdage fra den foregående hverdag kl. 18:00 til den efterfølgende hverdag kl. 07.00.

Ved tilkald på hverdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. marts 2025 kr. 1.575,04 Pr. 1. marts 2026 kr. 1.630,17
- Pr. 1. marts 2027 kr. 1.687,23

Ved tilkald i weekender og på helligdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1 marts 2025 kr. 1.878,40
- Pr. 1.marts 2026 kr. 1.944,15
- Pr. 1. marts 2027 kr. 2.012,19

Vederlaget udbetales uanset, om arbejdet udføres fra arbejdsstedet eller hjemmet.

Der kan kun ydes et tilkaldevederlag pr. tilkald. Der udbetales ikke flere tilkaldevederlag for flere tilkald på samme sag, samme arbejdsdøgn.

Timeforbruget i et tilkald indgår i betalingen for tilkaldet og kan ikke afspadseres. Hvis timeforbruget under et tilkald når et ikke-uvæsentligt niveau, kan der efter aftale med leder afspadseres.

Stk. 6

Der kan ikke i samme tidsrum oppebæres både tilkaldevederlag og honorering af hjemmevagt.

Stk. 7

Der indgås rammeaftale om øvrige vilkår for hjemmevagt og tilkald. Manglende rammeaftale er dog ikke til hinder for at hjemmevagt, og tilkald kan etableres.

§ 6 - Pension

Stk. 1

Medarbejderne, bortset fra medarbejdere med tids- og/eller opgavebestemt ansættelse, har:

1. pensionsforsikring i henhold til en af selskabet og LTD anerkendt pensionsordning,
2. tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af KTAS', JT's eller FT's pensionskasse, eller
3. tjenestemandspensionsrettigheder i henhold til tjenestemandspensionsloven.

Stk. 2

Selskabet betaler, jf. § 6, stk. 1 litra 1, et pensionsbidrag på 11 pct. for medarbejderen. Der kan ved ansættelsen eller i forbindelse med lønsamtalen, jf. § 5, stk. 1, aftales en højere pensionsprocent, dog max. 16 pct. Har medarbejderen aftalt en højere pensionsprocent end 8 pct. kan denne alene nedsættes igen i forbindelse med den årlige lønsamtale og ikke til mindre end 8 pct. Medarbejderen kan vælge at få pensionsbidrag fra selskabet udover 8 pct. konverteret til fast løn i forbindelse med den årlige lønsamtale.

Pensionsbidraget beregnes af alle løndelev.

Selskabet administrerer eventuelle yderligere egetbidrag.

Stk. 3

Medarbejderen indtræder i pensionsordningen ved ansættelsen, dog først efter udløbet af en eventuelt fastsat prøvetid.

Stk. 4

For medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder, jf. stk. 1, lit. 2 og 3, udløses et månedligt beløb til en supplerende pensionsordning.

Dette beløb beregnes som mindst 8 pct. Der kan i forbindelse med overgang til overenskomsten eller ved lønsamtalen, jf. § 5, stk. 1, aftales en højere pensionsprocent, dog max 16 pct. Har medarbejderen aftalt en højere pensionsprocent end 8 pct. kan denne alene nedsættes igen i forbindelse med den årlige lønsamtale og ikke til mindre end 8 pct.

Ud over forskellen mellem den pensionsgivende slutløn og den aktuelle løn, indgår alle yderligere løndelev i beregningsgrundlaget for pensionsoverbygningen.

Den pensionsgivende slutløn, der danner udgangspunkt for beregningen af den supplerende pension, reguleres i denne sammenhæng på samme måde som evt. generel regulering af den aktuelle løn.

Det er en forudsætning for pensionsoverbygningen, at beregningsgrundlaget i alt udgør mindst kr. 20.000 årligt, samt at medarbejderen på starttidspunktet ikke er fyldt 50 år.

Medarbejderen får, hvis disse betingelser ikke er opfyldt, beløbet udbetalt som tillæg.

Medarbejderen kan dog vælge frivilligt at indbetale dette tillæg til en pensionsordning. Selskabet administrerer indbetaling af bidrag.

Kommer beregningsgrundlaget senere op over kr. 20.000 årligt (ekskl. det særlige tillæg), konverteres det særlige tillæg til pension.

Stk. 5

Pensionsforsikringsbidrag indbetales månedligt samtidig med anvisning af lønnen.

Stk. 6

Medarbejdere der er fyldt 55 år, og har været ansat i de seneste 10 år i Selskabet, heraf de seneste 5 år på fuld tid, har, efter aftale med sin leder, ret til deltidsansættelse.

For medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder sker deltidsansættelsen med uafkortet pensionsoptjening. For medarbejdere med forsikringsmæssig pensionsordning kan indbetales et samlet pensionsbidrag, der højst må svare til det samlede pensionsbidrag ved fuldtidsansættelse i stillingen.

§ 7 - Rejser

Stk. 1

Der rejses efter regning, idet selskabet afholder de med rejseres gennemførelse forbundne omkostninger.

Det kan i særlige tilfælde med den enkelte medarbejder aftales at anvende ligningsrådets regler og satser.

Stk. 2

Benytter en medarbejder egen bil, betales der kilometerpenge efter ligningsrådets regler og satser.

Stk. 3

Ved rejse efter regning i udlandet benyttes ligningsrådets regler om procentgodtgørelse.

§ 8 Flyttegodtgørelse

Stk. 1

Der gives godtgørelse for flytteomkostninger, når en medarbejder flytter arbejdssted, og afstanden mellem det nuværende og det nye arbejdssted nødvendiggør skift af bopæl.

Godtgørelsen gives såvel ved selskabsinterne flytninger som flytninger mellem de af hovedaftalen mellem TDC A/S (nu TDC NET A/S og Nuuday A/S) og LTD omfattede selskaber.

Stk. 2

Ved flytteomkostninger forstås:

- flytning af bohaves
- rejseudgifter for medarbejderen og dennes husstand
- udgifter til nødvendige installationer

Disse omkostninger godtgøres mod dokumentation, idet eventuelle andre udgifter - eksempelvis huslejetab eller dobbelt husførelse - kan godtgøres efter aftale med den enkelte. Som rettesnor henvises til statens regler.

Stk. 3

Der kan desuden ydes supplerende godtgørelse for dokumenterede udgifter til advokat- og ejendomsmæglersalærer, stempelafgift, annonceudgifter samt tinglysningsafgifter i forbindelse med køb og/eller salg af fast ejendom (herunder andelsboliger) inden for et beløb på kr. 55.000,-.

Stk. 4

Desuden kan der ydes en supplerende standardgodtgørelse på kr. 32.500,- i forbindelse med de i stk. 3 nævnte handelsomkostninger. Standardgodtgørelsen kan dog ikke overstige de faktiske afholdte udgifter i forbindelse med de afholdte handelsomkostninger.

Stk. 5

Hvis medarbejderen flytter arbejdssted og afstanden mellem bopæl og det nye arbejdssted forøges med mindst 30 km., aftales mellem leder og medarbejder at selskabet yder godtgørelse eller anden form for kompensation, som følge af øgede omkostninger for medarbejderen i forbindelse med arbejdsstedets flytning.

§ 9 - Ferie

Stk. 1

Ferieloven er gældende.

§ 10 - Orlov

Stk. 1

En medarbejder kan, efter aftale med selskabet, få orlov med eller uden løn. Dette kan efter aftale med selskabet, ske uden tab af jubilæumsanciennitet.

§ 11 - Sygdom

Stk. 1

Der ydes fuld løn under sygdom i henhold til funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 2

Kræver selskabet dokumentation for sygdom, betaler selskabet udgifter forbundet hermed.

Stk. 3

I ansættelsesaftalen kan det bestemmes, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen indenfor et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter opsigelse er sket.

Opsigelse kan undlades, hvis det ved en lægeattest godtgøres, at medarbejderen kan genoptage arbejdet inden for en kortere tid efter udløbet af de 120 sygedage.

§ 12 - Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1

Retten til frihed og dagpenge følger bestemmelsen i barselsloven. Overenskomstens bestemmelser regulerer i hvilket omfang selskabet betaler løn under orlov, og udvider ikke retten til frihed efter loven udover retten til 2 ugers ekstra graviditetsorlov før barnets fødsel jf. stk. 2, 1. linje nedenfor.

Som forældre til barnet anses den personkreds loven definerer som forældre.

Det er en betingelse for udbetaling af løn, at selskabet har ret til fuld dagpengerefusion i den periode, der udbetales løn, og at medarbejderen i nødvendigt omfang medvirker til, at selskabet kan opnå refusion i overensstemmelse med loven. Selskabet er berettiget til at bringe lønnen til ophør, hvis ophøret af dagpenge skyldes medarbejderens forhold.

Stk.2

En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, når der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Den ene adoptant gives op til 4 uger med løn før barnets modtagelse ved forevisning af dokumenteret myndighedskrav om tilstedeværelse inden adoption.

Stk.3

Efter barnets fødsel eller for adoptanter barnets modtagelse har hver af barnets forældre ret til 24 ugers orlov med løn.

Retten til orlov med løn kan ikke overføres fra den ene forælder til den anden, dog vil den anden forælder kunne overtage mors ret til løn i de første 10 uger efter barnets fødsel, hvis retten til dagpenge i de første 10 uger efter fødslen er overført til den anden forælder som følge af morens død eller alvorlige sygdom.

Stk 3,1. afsnit

Medarbejderne kan få 2 ekstra ugers lønnet orlov ud over de 24 ugers orlov, hvis Selskabet får refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

Hvis begge forældre arbejder i Selskabet, kan kun den ene tage de fulde 2 uger, eller de kan deles mellem forældrene.

Hvis refusionen er lavere end den maksimale dagpengesats, bliver medarbejderens løn tilsvarende nedsat.

Stk. 3, 2. afsnit

En social forælder kan modtage op til 25 ugers overdraget orlov. Dette er betinget af, at medarbejdere, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som social forælder. En social forælder er en person med en forældrelignende relation til et barn, jf. nærmere barselslovens § 23 a, stk. 3. Selskabet betaler fuld løn under denne orlov, og lønretten forudsætter at Selskabet oppebærer barselsdagpengerefusion svarende til den maksimale sats.

Stk. 3, 3. afsnit

Et nærtstående familiemedlem kan modtage op til 17 ugers overdraget orlov, hvis barnet har en soloforælder. Dette er betinget af, at medarbejdere, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som nærtstående familiemedlem. Selskabet betaler fuld løn under denne orlov, og lønretten forudsætter at Selskabet oppebærer barselsdagpengerefusion svarende til den maksimale sats.

Stk. 3, 4. afsnit

Bestemmelserne i stk. 3.1-3.3 træder i kraft for børn der fødes den 1. juni 2025 eller senere. Børn der fødes før denne dato, er omfattet af de hidtidige regler. Bestemmelserne gælder for medarbejdere, som har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. **Stk. 4**

Ved graviditetsfravær skal tidspunktet for den forventede fødsel attesteres ved læge- eller jordemoderattest, og selve fødslen skal dokumenteres ved forevisning af fødselsattest eller folkeregisteranmeldelse.

Stk. 5

Hvis retten til frihed med dagpenge forlænges på grund af barnets ophold på sygehus, ydes løn i den periode dagpengeperioden forlænges af kommunen som følge af barnets indlæggelse.

Stk. 6

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel før det tidsrum, der er nævnt i stk.2, 1. afsnit betragtes som sygdom.

Stk. 7

I den del af orloven, hvor der ikke udbetales løn fra selskabet, men hvor medarbejderen har ret til barseldagpenge, betaler selskabet fuldt pensionsbidrag, dog maksimalt det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag for den enkelte. Dette gælder dog ikke i den del af forældreorlovperioden, der eventuelt forlænges, jf. barselslovens § 10.

Stk. 8

Medarbejderen optjener ret til ferie med løn i de perioder selskabet betaler løn og/eller pensionsbidrag.

Stk. 9

Bestemmelsen i § 12, stk. 1-8 træder i kraft for børn der fødes den 1. januar 2024 eller senere. Børn der fødes før denne dato, er omfattet af den af parterne aftalte overgangsordning, jf. protokol af 10. juni 2022 uagtet at denne efter sin ordlyd ophører, når der er enighed om overenskomstfornyelsen.

§ 13 - Tavsheds- og loyalitetspligt**Stk. 1**

En medarbejder skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af selskabet. Tavshedspligten ophører ikke med ansættelsesforholdets ophør.

Stk. 2

Det skal skriftligt meddeles selskabet forinden:

- medarbejderen påbegynder en forretnings- eller erhvervsvirksomhed,
- medarbejderen ansættes i en lønnet stilling uden for selskabet, eller
- medarbejderen indtræder i en bestyrelse el.lign. for et selskab af erhvervsmæssig karakter.

Erhverv af nævnte karakter kan ikke bestrides, hvis det er i modstrid med selskabets interesser.

§ 14 - Konkurrenceklausul**Stk. 1**

I ansættelsesaftalen eller ved et efterfølgende tillæg til ansættelsesaftalen, kan der for medarbejderen aftales en konkurrenceklausul. Når et selskab ønsker at aftale en konkurrenceklausul med en medarbejder eller i forbindelse med nyansættelse, skal der normalt gives vedkommende lejlighed til at overveje konkurrenceklausulens indhold indenfor en frist af mindst 3 dage.

En konkurrenceklausul:

- vil normalt ikke være af længere varighed end 1 år
- vil ikke omfatte selskaber i TDC-koncernen
- vil alene vedrøre situationer, hvor medarbejderen selv har sagt op eller ansættelsesforholdet hæves pga. væsentlig misligholdelse fra medarbejderens side

- vil vedrøre situationer, hvor medarbejderens ansættelse i anden virksomhed vil skade selskabet eller koncernforbundne selskaber.

Konkurrenceklausulens fortsatte aktualitet vurderes, så vidt muligt, en gang årligt i forbindelse med medarbejdersamtale/lønregulering.

§ 15 - Uddannelse

Stk. 1

Selskabet sørger for at medarbejderen gennem uddannelse og efteruddannelse er i stand til, på kompetent måde, at bestride sit arbejde. Selskabet sikrer ligeledes nødvendig omskoling, således at medarbejderne er mobile og kan håndtere nye arbejdsopgaver og værktøjer.

Medarbejderen er, for at kunne bestride sit arbejde kompetent, forpligtet til at opsøge og deltage aktivt i de uddannelses tilbud, som selskabet stiller til rådighed.

§ 16 - Arbejdspligt i forbindelse med uddannelse

Stk. 1

Mellem selskabet og medarbejderen kan der indgås skriftlig aftale om, at længerevarende frihed med løn til uddannelsesformål og/eller særlig bekostelig uddannelse betalt af selskabet kan betinges af, at medarbejderen på forhånd forpligter sig til at forblive i selskabet i en vis periode efter gennemgået uddannelse, subsidiært at udrede en økonomisk kompensation til selskabet ved fratræden inden periodens udløb, jf. rammeaftale vedrørende arbejdspligtaftale, bilag 4.

Stk. 2

Individuelle arbejdspligtaftaler berøres ikke af overenskomstens opsigelse.

§ 17 - Talspersonregler

Stk. 1

Der gives medarbejderne adgang til at vælge talspersoner. Selskabet underrettes snarest om valget og har påtaleret inden for en frist på 3 uger, både hvad angår anerkendelse af valget og antallet af talspersoner.

Stk. 2

Talspersonen har adgang til at varetage sit talspersonsshverv i arbejdstiden, under hensyntagen til selskabets tarv og medarbejderens adgang til selv at tilrettelægge sit arbejde.

Stk. 3

En talspersons afskedigelse og uansøgte forflyttelse skal begrundes i tvingende specifikke årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som talsperson, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Ved opsigelse og uansøgt forflyttelse er en talsperson, der herved hindres i at varetage sit hverv, omfattet af hovedaftalens § 11, stk. 1 og 2 samt stk. 5-8.

Stk. 4

En medarbejder, der ophører med at være talsperson, efter at have fungeret som sådan i mindst 1 år, har inden for et år efter hvervets ophør samme beskyttelse som anført i stk. 3.

§ 18 - Ikrafttrædelse og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten har virkning fra 1. marts 2025.

Stk. 2

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 29. februar 2028.

København, 25. april 2025

For TDC NET og Nuuday

Sign.: Peer Schaumburg-Müller

For Lederforeningen i TDC, LTD

Sign.: Thomas Lech Pedersen

Bilagsoversigt

Bilag 1	Aftaler i forbindelse med overenskomsten 2004-2017	Side	15
Bilag 2a	Tiltrædelsesoverenskomst for de til TDC knyttede pensionskasser	Side	17
Bilag 3	Aftale om ansættelsesbeviser	Side	20
Bilag 4	Aftale om arbejdspligt i forbindelse med uddannelse	Side	22
Bilag 5	Principper for reguleringsramme, individuel lønregulering og	Side	24
Bilag 6	Overenskomstprotokol 2023	Side	26
Bilag 7	Dataudveksling	Side	29

Bilag 1

I forbindelse med overenskomst 2004 har parterne gennemgået de særlige aftaler mellem Tele Danmark A/S og LFLS (nu TDC A/S og LTD) i forbindelse med overenskomst 1996 (hittidigt bilag 1) og de særlige aftaler mellem Tele Danmark A/S (nu TDC A/S) og LFLS (nu LTD) om overgangsbestemmelser i forbindelse med overenskomst 1996 (hittidigt bilag 2).

Parterne er enige om sanering og ajourføring af de til overenskomsten knyttede hittidige bilag 1 og 2, hvorefter allerede gennemførte og ikke længere gældende bestemmelser udgår.

Rettigheder i henhold til de oprindelige aftaler i de nævnte bilag er dog opretholdt, som de var gældende på tidspunktet for implementeringen, og kan påberåbes af medarbejderen og foreningen, hvis det skulle vise sig, at der er begået fejl i forbindelse hermed.

1. Parterne er enige om, at hovedaftalen af 17. oktober 1994, § 1, stk. 2, 2. pkt. forstås således, at hovedaftalen ikke omfatter chefer på 1. og 2. ledelsesniveau.

Ved 1. ledelsesniveau forstås p.t. direktionen for Tele Danmark A/S, vicedirektører i Hovedkontoret, direktionen for datterselskaber og chefer for divisioner mv. (i øjeblikket cheferne for Servicetelefonen, Kabel-TV, EDB, Erhverv, Forsyning og Service, Tele Danmark International, Netområdet, Privatkundeområdet og Udviklingsområdet samt de 7 regioner).

Ved 2. ledelsesniveau forstås chefer, der refererer til 1. ledelsesniveau.

Afgrænsningen er uændret som aftalt i protokol af 4. januar 1996.

2. Parterne er enige om, at medarbejdere med tjenestemandspensionsret, der overføres til overenskomsten fra andet overenskomstmråde i forbindelse med stillingsændring, bevarer retten til tjenestemandspension i forhold til det pågældende anciennitetssikrede skalatrinsforløb på overgangstidspunktet.
3. Til brug for den i overenskomstens § 5, stk. 1 nævnte udmøntning af individuel løn, udarbejder selskaberne senest to måneder før reguleringstidspunktet, til LTD's fortrolige orientering, en oversigt indeholdende:

- Stillingsbetegnelse
- Kaldetitel
- Selskab
- Køn
- Løn
- Tjenestemandspensionsgivende løn
- Evt. tids- og opgavebetingende tillæg
- Bonus%
- Pensions%
- Pensionsform

for de af overenskomsten omfattende medarbejdere.

4. Parterne er enige om, at jubilæumsanciennitet regnes fra den første ansættelse i selskabet. Anciennitet fra tidligere ansættelse i TDC medregnes.

Som jubilæumsdag regnes den dag, hvor medarbejderen har været ansat i henholdsvis 25, 40 og 50 år.

5. Parterne er enige om, at medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder, der efter at være afskediget, genansættes, kan få tidligere anciennitet medtaget ved beregning af pension, hvis udtrædelse skete pga. sygdom eller anden af medarbejderen utilregnelig årsag.
6. Parterne er enige om, at reglerne i finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorlig syge børn og slægtninge finder anvendelse.
7. Parterne er enige om, at eventuel uansøgt nedrykning i løn kun kan ske efter reglerne i overenskomstens § 3 om opsigelse.
8. Parterne er enige om, at hvis yderligere afgang af medarbejdere, ud over den naturlige, bliver aktuel, optages der i god tid drøftelser mellem parterne forinden iværksættelsen af frivillige fratrædelsesordninger med udgangspunkt i aftalen i overenskomstprotokol af 7. september 1993, bilag 3.
9. På et mindreårigt hjemmeværende barns 1. sygedag kan der i nødvendigt omfang gives hel eller delvis frihed med løn.
10. Betaling for behandling hos kiropraktor- og fysioterapeut godtgøres i det omfang, beløbet ikke er refunderet af sygesikringen, når behandling sker efter henvisning fra læge.

Kan der ved selskabet tilbydes kiropraktor- og fysioterapeut-behandling, anvendes denne.

Denne bestemmelse er suspenderet jf. protokol af 1. maj 2003.

11. Parterne konstaterede, at der ikke i forbindelse med overenskomst 1996 sker ændringer i pligter til for medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder at tåle forandringer, således som disse er fastsat i overenskomsten af 1. april 1995 i de tidligere stamselskaber (KTAS, Jydsk Telefon og Fyns Telefon) § 8 sammenholdt med § 44, henholdsvis tjenestemandslovens § 12 og 13 (tidligere statstjenestemænd der fortsat er omfattet af tjenestemandspensionsloven).
12. Parterne konstaterede, at medarbejdere, som har ret til ventepenge/ rådighedsløn, bevarer denne ret.

Statens regler, er fuldt ud gældende for medarbejdere, som er overført fra staten, og som i den forbindelse har bevaret retten til rådighedsløn/ ventepenge.

Ventepenge kan længst udbetales til det fyldte 70. år til de medarbejdere, der har 70 år som pligtig afgangsalder, og som har fået tillagt retten til ventepenge ved faglig voldgift.

Ventepenge/rådighedsløn reguleres med samme procent, efter samme principper og til samme terminer som for statsansatte.

Bilag 2a

Tiltrædelsesoverenskomst

mellem

på den ene side KTAS' Pensionskasse, Jydsk Telefons Pensionskasse og Fyns Telefons Pensionskasse (i det følgende benævnt pensionskasserne)

og

på den anden side Lederforeningen i Tele Danmark

§ 1. Dækningsområde

- Stk. 1 Tiltrædelsesoverenskomsten omfatter løn- og arbejdsforhold for de medarbejdere i pensionskasserne, der henføres til Lederforeningen i Tele Danmarks forhandlingsområde efter principper, der svarer til dem, der er lagt til grund for grænse-dragning for tilsvarende personalegrupper i Tele Danmark A/S.
- Stk. 2 Overenskomsten omfatter endvidere medarbejdere, der pr. 19. august 1998 var beskæftiget i KTAS', Jydsk Telefons eller Fyns Telefons pensionskasse i henhold til eller på vilkår svarende til overenskomst mellem Tele Danmark A/S og Lederforeningen i Tele Danmark og som for deres personlige vedkommende har valgt at bevare ansættelse i henhold til denne tiltrædelsesoverenskomst, så længe de er i uafbrudt ansættelse i pensionskassen.

§ 2. Overenskomstens indhold

- Stk. 1 Parterne tiltræder det til enhver tid gældende overenskomstgrundlag for medarbejdere i Tele Danmark A/S omfattet af Lederforeningen i Tele Danmarks forhandlingsret, for tiden overenskomst pr. 1. marts 1998 mellem Tele Danmark A/S og Lederforeningen i Tele Danmark, inkl. bilag 1-5, (i det følgende benævnt hovedoverenskomsten). Ved hovedoverenskomstens parter forstås i relation til § 3, stk. 3 og 4, og § 7, stk. 3, Tele Danmark A/S og Lederforeningen i Tele Danmark, uanset om der måtte ske ændringer i partsforholdene i hovedoverenskomsten.
- Stk. 2 De rettigheder hhv. forpligtelser, der i henhold til hovedoverenskomsten tilkommer hhv., påhviler "selskabet", herunder udmøntning af puljer til individuel lønregulering o. lign., tilkommer hhv. påhviler i henhold til nærværende tiltrædelsesoverenskomst den enkelte pensionskasse, jfr. dog § 7 om opsigelse af tiltrædelsesoverenskomsten.

§ 3. Forhandlingsretlige forhold

- Stk. 1 Der indgås ikke hovedaftale omfattende pensionskasserne.
- Stk. 2 Der kan ikke af nogen af parterne iværksættes kollektive kampskridt til støtte for krav om ændring eller ophør af overenskomsten. De af overenskomsten omfattede medarbejdere kan ej heller inddrages i sympatikonflikt.
- Stk. 3 Uenighed mellem pensionskasserne og Lederforeningen i Tele Danmark om den praktiske gennemførelse af ændringer af hovedoverenskomsten, f.eks. om udmøntning af puljer til individuel lønregulering, søges bilagt ved inddragelse af hovedoverenskomstens parter.
- Stk. 4 Uenighed om fortolkning af eller påstand om brud på hovedoverenskomsten, tiltrædelsesoverenskomsten eller særlige aftaler indgået mellem pensionskasserne og Lederforeningen i Tele Danmark søges bilagt ved inddragelse af hovedoverenskomstens parter.

Stk. 5 Hvis enighed ikke kan opnås om forhold efter stk. 4. kan sagen forfølges fagretligt efter regler svarende til de for hovedoverenskomsten gældende. Tilsvarende gælder for behandling i afskedigelsesnævn som følge af påstand om usaglig afskedigelse.

§ 4. Indplacering

Stk. 1 De af tiltrædelsesoverenskomsten omfattede medarbejdere indplaceres på hovedoverenskomsten i overensstemmelse med de i bilag 2 til hovedoverenskomsten gældende regler vedrørende løn og pension, for så vidt sådan indplacering ikke allerede er foretaget.

§ 5. Særlige forhold for medarbejdere, der er rekrutteret fra Tele Danmark A/S

Stk. 1 Medarbejdere, der på tidspunktet for tiltrædelsesoverenskomstens ikrafttræden har en ansættelsesmæssig tilknytning til Tele Danmark A/S, hhv. medarbejdere, der i fremtiden måtte blive rekrutteret fra Tele Danmark A/S, kan bevare tilknytning til Tele Danmark A/S efter de i stk. 2-8 anførte retningslinjer:

Stk. 2 Medarbejderne meddeles efter anmodning orlov på ubestemt tid og på det vilkår, at de i tilfælde af overtallighed som følge af strukturændringer el.lign. i pensionskasserne kan vende tilbage til Tele Danmark A/S med placering inden for det geografiske område, som deres ansættelse i Tele Danmark A/S hidtil har omfattet. I sådanne tilfælde tilbydes medarbejderen at genindtræde i ansættelse i Tele Danmark A/S med den løn- og pensionsmæssige, herunder eventuel tjenestemandspensionsmæssige, status, der er gældende i pensionskassen umiddelbart forud for tilbagevenden til Tele Danmark A/S, og orloven bringes til ophør. Et ønske fra medarbejderen om at genindtræde i ansættelse i Tele Danmark A/S betragtes som ansøgt afsked fra pensionskassen, og der gælder derfor ikke andet varsel for ophør af orlov end et varsel svarende til varsel for opsigelse fra medarbejderens side efter funktionærlovens regler.

Stk. 3 Tilsvarende regler som angivet i stk. 2 gælder, hvis et ansættelsesforhold i en pensionskasse ikke ønskes videreført efter en aftalt prøvetid, der ikke kan være længere end seks måneder.

Stk. 4 Ansættelsestid i Tele Danmark A/S hhv. i pensionskasserne medregnes i jubilæumsanciennitet og ansættelsesanciennitet i pensionskasserne hhv. i Tele Danmark A/S. Hvis medarbejderen i den i stk. 3, nævnte situation ikke ønsker at genindtræde i ansættelse i Tele Danmark A/S medregnes ansættelsestid i Tele Danmark A/S dog ikke i ansættelsesancienniteten ved afskedigelse fra pensionskassen.

Stk. 5 Medarbejdernes tilbagegangsret knyttes ikke til nogen bestemt enhed eller noget bestemt selskab. De indtræder i givet fald i koncernen på linje med alle øvrige medarbejdere, og er ikke sikret beskæftigelse i videre omfang, end hvad der på tilbagegangstidspunktet måtte gælde for andre medarbejdere.

Stk. 6 Medarbejderne kan ikke kræve genindtræden i andre tilfælde end ved overtallighed i pensionskasserne. Ved afsked af andre årsager end de i stk. 2 og 3 nævnte ophører orloven således uden yderligere varsel efter udløbet af det opsigelsesvarsel, der gælder ved afsked fra pensionskassen. I orlovsperioden kan medarbejderne søge på interne opslag og vil i givet fald blive betragtet som internt rekrutterede.

Stk. 7 Pensionskasserne kan ikke, bortset fra tilfælde hvor der foreligger grov misligholdelse, tage skridt til uansøgt afskedigelse af medarbejdere med orlov fra Tele Danmark A/S, uden at spørgsmålet har været drøftet med Tele Danmark A/S. Lederforeningen i Tele Danmark involveres/underrettes i overensstemmelse med hovedoverenskomstens regler om afskedigelse.

Stk. 8 Særligt for medarbejdere med ret til tjenestemandspension gælder:

- at de bevarer eventuel ret til ventepenge/rådighedsløn
- at de bevarer ret til tjenestemandspension, herunder fortsat optjening af pensionsalder
- at der ikke under ansættelsen i pensionskassen kan ske ændring af den tjenestemandspensionsgivende lønskala, der rækker videre end de overgangsordninger, der er aftalt med Lederforeningen i Tele Danmark i bilag 2 til hovedoverenskomsten
- at de pågældende medarbejdere skriftligt accepterer, at deres ansættelsesområde fortsat omfatter Tele Danmark A/S, således at de kan tilbageføres til passende beskæftigelse i Tele Danmark A/S inden for det geografiske område, som deres ansættelsesområde omfattede før overgangen til pensionskassen, hvis der indtræder omstændigheder, der indebærer, at de ikke fortsat kan beskæftiges i pensionskassen.

Ovenstående regler forudsætter, at medarbejderen har orlov fra Tele Danmark A/S.

§ 6. Personalegoder

Pensionskasserne og Tele Danmark A/S har tilkendegivet at ville tilstræbe, at medarbejderne omfattes af Tele Danmark A/S' personalegoder som f.eks. forsikringsordninger, feriehuse m.v.

§ 7. Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1 Tiltrædelsesoverenskomsten træder i kraft ved underskrivelsen og kan af begge parter opsiges med samme varsel og til samme tidspunkt som hovedoverenskomsten.

Tiltrædelsesoverenskomsten kan kun opsiges af hhv. over for pensionskasserne ved samtidig opsigelse af hhv. over for hver enkelt pensionskasse.

Stk. 2 I forbindelse med fornyelse af tiltrædelsesoverenskomsten kan der alene fremsættes krav, der specifikt vedrører særlige forhold i pensionskasserne, idet øvrige forhold følger hovedoverenskomsten.

Stk. 3 Kan der ikke - ej heller efter inddragelse af hovedoverenskomstens parter - opnås enighed om sådanne specifikke forhold, henvises sagen til endelig afgørelse ved voldgift.

Voldgiften kan efter påstand afsige kendelse om hel eller delvis bortfald af overenskomsten. Voldgiften består af fem medlemmer. Hver part vælger to medlemmer. Parterne vælger i fællesskab en opmand. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 4 Tiltrædelsesoverenskomsten er ikke på nogen måde hindrende for ændringer i pensionskassernes struktur. I påkommende tilfælde optages forhandlinger mellem parterne om personalemæssige konsekvenser, jf. i øvrigt reglerne i lov om virksomhedsoverdragelse.

København, 9. marts 1999

For KTAS' Pensionskasse
Sign.: *Hans Bække*

For Lederforeningen i Tele Danmark
Sign.: *Bo Magnussen*

For Jydsk Telefons Pensionskasse
Sign.: *Leif Kristensen*

For Fyns Telefons Pensionskasse
Sign.: *P. Klixbüll*

Tiltrædes af Tele Danmark A/S for så vidt angår reglerne i § 5 og § 6
Sign.: *Gorm Neigaard*

Bilag 3

Aftale mellem Tele Danmark A/S og LTD om selskabets pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet

§ 1

- Stk. 1 Aftalen omfatter alle ansatte inden for dækningsområdet for hovedaftalen mellem Tele Danmark A/S og LTD, som er omfattet af overenskomsten mellem Tele Danmark og LTD, eller som i øvrigt kan henføres til LTD's forhandlingsområde, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end en måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger otte timer.
- Stk. 2 Aftalen omfatter ikke ansatte, der ved bekendtgørelse undtages fra lovgivningen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 2

Stk. 1 Selskabet skal give medarbejderen oplysninger om følgende forhold:

1. Selskabets og medarbejderens identitet.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsageligt udføres, oplysning om, at medarbejderen er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller selskabets adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af medarbejderens titel, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.
6. Medarbejderens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af medarbejderens og selskabets opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som medarbejderen har ret til ved ansættelsesforholdets begyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag. Desuden skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet.

Stk. 2 Oplysningerne skal gives senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

§ 3

Stk. 1 Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i udlandet, og arbejdets varighed overstiger en måned, skal selskabet give følgende supplerende oplysninger:

1. Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet.
2. Den valuta, som lønnen udbetales i.
3. I givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet.
4. I givet fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.

Stk. 2 De oplysninger, som en udstationeret medarbejder har krav på, skal gives inden afrejsen.

§ 4

Stk. 1 Selskabet skal ved enhver ændring af de forhold, der er nævnt i § 2, stk. 1, og § 3, stk. 1, give medarbejderen skriftlig besked herom.

Det gælder dog ikke, hvis en oplysning er givet ved henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster mv., og ændringen skyldes ændringer i disse bestemmelser.

Stk. 2 Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest en måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

§ 5

Stk. 1 Oplysninger kan gives i de dokumenter og på den måde, der er nævnt i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Stk. 2 For så vidt angår oplysningerne i § 2, stk. 1, nr. 6-9 anses oplysningspligten for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i § 2, stk. 3 i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, henvises til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

§ 6

Stk. 1 Sag om, hvorvidt selskabet har overholdt sin oplysningspligt efter aftalen, kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler på området, hvis medarbejderen efter udløbet af de fastsatte frister skriftligt har anmodet selskabet om de manglende oplysninger, og selskabet herefter ikke giver oplysningerne inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af anmodningen.

§ 7

Stk. 1 Aftalen træder i kraft 1. april 1996 og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås 1. juli 1993 eller senere.

Overgangsbestemmelsen i lovens § 8 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2 Aftalen kan af de underskrivende parter opsiges skriftligt med tre måneders varsel til 28. februar.

Såfremt overenskomsten mellem Tele Danmark og LTD opsiges, betragtes tilknytningen til denne aftale som opsagt.

Bilag 4

Aftale mellem Tele Danmark og LTD om arbejdspligt i forbindelse med uddannelse

§ 1 Dækningsområde

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der omfattes af overenskomst mellem Tele Danmark og LTD.

§ 2

- Stk. 1 Fastsættelse af arbejdspligt sker efter aftale med medarbejderen i hvert enkelt tilfælde og vil kunne anvendes i forbindelse med efter- og videreuddannelse, der gennemføres som led i arbejdet eller under orlov med hel eller delvis løn.
- Stk. 2 Efteruddannelse, der alene har til formål at vedligeholde en grunduddannelse, omfattes ikke af denne aftale.

§ 3 Fastsættelse af arbejdspligt

- Stk. 1 Arbejdspligtens længde kan højst udgøre to år. For medarbejdere, der har gennemgået flere uddannelser med tilknyttet arbejdspligt, sker der ikke sammenlægning af arbejdspligtsperioderne, men den længstvarende arbejdspligtperiode vil i sådanne tilfælde være gældende.
- Stk. 2 En eventuel resterende arbejdspligtperiode bortfalder ved medarbejderens fyldte 60. år.

§ 4 Arbejdspligtens afgrænsning

En medarbejder, der har påtaget sig arbejdspligt i forbindelse med uddannelse, er ikke forpligtet til at afvikle arbejdspligten inden for det selskab/den enhed, der har bekostet uddannelsen, men inden for Tele Danmark koncernen.

§ 5 Arbejdspligtserklæring

En arbejdspligtserklæring skal mindst indeholde oplysning om:

- Hvilken uddannelse arbejdspligten vedrører
- Varigheden af arbejdspligten
- Hvornår arbejdspligten påbegyndes eller afsluttes
- Hvorledes der forholdes ved evt. afbrydelse af uddannelsen og/eller arbejdet
- Hvilke beløb medarbejderen er forpligtet til at tilbagebetale, hvis arbejdspligten ikke opfyldes.

§ 6 Afbrydelse af arbejdspligtperioden

- Stk. 1 Afbrydes arbejdspligtperioden på grund af barsels-, adoptions- eller anden form for orlov, udskydes arbejdspligten til afholdelse efter orloven.
- Stk. 2 Afbrydes arbejdspligtperioden af medarbejderen tilregnelige årsager, er han forpligtet til helt eller delvis at tilbagebetale løn i uddannelsesperioden og evt. øvrige uddannelsesomkostninger i overensstemmelse med reglerne i § 7.
- Stk. 3 Afbrydes arbejdspligtperioden af medarbejderen utilregnelige årsager, bortfalder tilbagebetalingspligten.

§ 7 Fastsættelse og tilbagebetaling af uddannelsesomkostninger

Stk. 1 De uddannelsesomkostninger, som arbejdspligten kan omfatte, er følgende:

- fastlagte eller beregnede kursusafgifter
- nettoløn i uddannelsesperioden
- evt. rejseudgifter o. lign.

Stk. 2 Afbrydes arbejdet inden for arbejdspligtperiodens tre første måneder, betales hele det fastsatte beløb.

Derefter nedskrives det beløb, medarbejderen skal betale med 1/x-del op til arbejdspligtperiodens udløb.

Stk. 3 Selskabet kan bestemme, at arbejdspligten eller tilbagebetaling af de med uddannelsen forbundne omkostninger nedsættes eller bortfalder, ligesom der evt. kan aftales afdragsordninger.

Stk. 4 Stk. 3 finder tilsvarende normalt anvendelse, hvis medarbejderen har afbrudt uddannelsen.

Bilag 5

Løndannelsen

1. Lønudvikling

Lønsummen og den faktiske lønudvikling opgøres således at lønudvikling måles som udviklingen mellem lønsummen for den faste løn pr. 31. december det foregående år og lønsummen for den faste løn 31. december indeværende år. Opgørelsesmetoden baserer sig på LTD-medarbejdere ansat den 31. december det foregående år og frem til 31. december i indeværende år (fortsat ansatte).

2. Principper for individuel lønregulering

Lønreguleringen sker efter en konkret vurdering og under hensyn til bl.a.:

- medarbejderens indsats
- kvalifikationer
- funktion
- erfaring
- uddannelse
- opnåede resultater
- kønsneutral vurdering

Mulighed for at fastholde medarbejderen og markedsværdien for det pågældende job vil ligeledes indgå i vurderingen.

Det tilstræbes, at en eventuel lønregulering bør være af en vis størrelse, så det er mærkbart og motiverende for den enkelte medarbejder. Det tilstræbes at lønsamtaler holdes hurtigst muligt efter 1. april og så vidt muligt inden 1. juli samme år. I overenskomstfornyelses år er forventningen at lønsamtalerne ikke kan være afviklet tidligere end med udgangen af august.

Manglende regulering kan bl.a. være begrundet i:

- medarbejderen er nyansat eller har lige skiftet job og har dermed netop fået drøftet sine lønforhold,
- medarbejderen har indgået ny bonusaftale, eller bonusaftaleprocenten er hævet, eller
- jobbet indhold sammenholdt med den aktuelle løn ikke giver anledning til lønregulering.

Begrundes manglende lønregulering med, at markedsløn allerede er opnået, forudsættes lederen at redegøre nærmere for baggrunden for denne vurdering. Lederen kan fremvise data for denne vurdering.

Lønregulering kan endvidere udelades, hvis medarbejderens indsats ikke giver grundlag for en lønudvikling, og hvis der i den forbindelse er en igangværende dialog mellem leder og medarbejder. I den forbindelse drøftes eventuelle konkrete mål - og hvordan og hvornår - en fremtidig lønudvikling kan sikres.

Disse årsager skal ikke anses for udtømmende, men begrundelserne skal være saglige.

Der kan ikke i argumentationen for at en medarbejders løn ikke reguleres indgå, at medarbejderens leder er ny leder for medarbejderen eller at der i øvrigt er gennemført en organisationsændring.

3. Principper for lønsamtale

Lønsamtalen er obligatorisk og gennemføres af nærmeste leder med personaleansvar, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Rollen som leder er - også i denne sammenhæng - at støtte og inspirere til fortsat engagement og højt aktivitetsniveau.

Lønsamtalen mellem leder og medarbejder skal have karakter af en egentlig løndrøftelse, hvor begge parter kan fremsætte krav og tilbud. Samtalen må ikke få karakter af en lønorientering. Afgørelsen af om og hvilken lønregulering medarbejderen skal have, er dog lederens. Lederen skal være ærlig, præcis og give et reelt og konstruktivt budskab, og forberede og gennemføre lønsamtalen ud fra følgende principper:

- medarbejderen indkaldes til lønsamtale i god tid, normalt mindst 3 arbejdsdage før
- lederen skal som udgangspunkt være alene med medarbejderen, og kunne føre samtalen uforstyrret
- lederen skal afsætte den nødvendige tid til lønsamtalen og denne skal foregå i den nødvendige ro og i øvrigt inden for rammer der tager hensyn til, at der er tale om en lønsamtale
- lederen forventes at beskrive og forklare baggrunden for beslutningen og beskrive og forklare konsekvenser samt udviklingsønsker/-muligheder
- medarbejderen skal have en egentlig og for den enkelte forståelig begrundelse for lønsamtalens resultat
- begrundelsen skal være saglig og systematisk, og begrundet i ovenstående principper for individuel regulering

Medarbejderen forventes at have vurderet egne kompetencer, indsats og resultater samt hvordan medarbejderen fortsat kan bidrage til forbedrede resultater og et godt arbejdsklima.

Individuel lønregulering og eventuelt aftalte mål for en fremtidig regulering dokumenteres – aktuelt i digitalt samtalskema.

Hvis lønsamtalen ikke afsluttes umiddelbart, har lederen ansvar for at meddele medarbejderen det endelige resultat, så snart det foreligger.

For medarbejdere på barselsorlov eller anden form for orlov med løn aftales mellem leder og medarbejder hvorledes og hvornår lønsamtalen gennemføres inden for ovennævnte rammer.

København, den 25. april 2023

Bilag 6**OVERENSKOMSTFORNYELSEN 2025****mellem****TDC NET A/S og Nuuday****og****Lederforeningen i TDC (LTD)**

Parterne har indgået aftale om fornyelse af Overenskomst mellem TDC NET A/S og Nuuday A/S på den ene side og Lederforeningen, LTD, på den anden side for en 3-årig periode.

Der er mellem parterne enighed om følgende:

1. Løn, overenskomstens § 5**1.1. Regulering af satserne**

Der er aftalt en regulering af de satser som fremgår af overenskomstens § 5, stk. 4 og 5 vedr. hjemmevagt og tilkald reguleres således.

§ 5, stk. 4:

- Pr. 1. maj 2025	96,94 kr.
- Pr. 1. marts 2026	100,33 kr.
- Pr. 1. marts 2027	103,84 kr.

§ 5, stk. 4:

På hverdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. maj 2025	1.575,04 kr.
- Pr. 1. marts 2026	1.630,17 kr.
- Pr. 1. marts 2027	1.687,23 kr.

Ved tilkald i weekender og på helligdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

- Pr. 1. maj 2025	1.878,40 kr.
- Pr. 1. marts 2026	1.944,15 kr.
- Pr. 1. marts 2027	2.012,19 kr.

1.2. Individuel lønregulering

Selskaberne igangsætter snarest muligt uden anden aftale med LTD, den individuelle lønreguleringsproces, jf. overenskomstens § 5, stk. 2.

1.3. Særlig regulering af den faste løn

I stedet for den stigning af fritvalgslønkontoen, som er aftalt i Industriforliget, på 1 procentpoint i 2026 og 2027, er aftalt at den faste løn pr. 1. april 2026 og 1. april 2027 reguleres med 1 pct.

2. Pension, overenskomstens § 6

Det er aftalt at pensionsbidraget i overenskomstens § 6, stk. 2, fra 1. maj 2025 ændres, således at selskabernes bidrag hæves med 1 procentpoint.

Til medarbejdere, med tjenestemandspensionsrettigheder, forhøjes pensionsoverbygningen pr. 1. maj 2025 med 1 procentpoint. Derudover forhøjes den faste løn med 0,65 pct. ligeledes pr. 1. maj 2025.

3. Frihed i familiemæssige situationer

Medarbejdere har ret til frihed i særlige familiemæssige situationer. Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Medarbejderes har ret til frihed i følgende situationer:

- e) Medarbejdere med børn under 14 år har ret til op til 2 børneomsorgsdage pr. barn pr. ferieafholdelsesperiode. Disse dage kan anvendes til særlige omsorgsbehov, hvor det er nødvendigt, at medarbejderen drager omsorg for barnet.
- f) Medarbejdere med børnebørn under 14 år har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.
- g) Medarbejderen har ret til 2 familieomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og planlagte helbredsconsultation, behandlinger og møder med offentlige myndigheder. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse, forælder, ægtefælle/samlever.
- h) I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse, forælder, ægtefælle/samlever.

Der kan kræves dokumentation for behovet for afholdelse af familieomsorgsdage, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Friheden afholdes uden løn og medarbejderen er selv forpligtet til i PULS at inddatere timerne som ”frihed uden løn”.

Pkt. a-d forudsætter, at medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet.

4. Orlov efter overenskomstens § 12

Det er aftalt at udvide den lønnede orlov, herunder lønnet orlov for sociale forældre og nærtstående.

Til overenskomsten bestemmelser om barselsorlov mv. tilføjes følgende bestemmelser:

Stk. x1

Medarbejderen kan få 2 ekstra ugers lønnet orlov ud over de 24 ugers orlov, hvis Selskabet får refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

Hvis begge forældre arbejder i Selskabet, kan kun den ene tage de fulde 2 uger, eller de kan deles mellem forældrene.

Hvis refusionen er lavere end den maksimale dagpengesats, bliver medarbejderens løn tilsvarende nedsat.

Stk. x2

En social forælder kan modtage op til 25 ugers overdraget orlov. Dette er betinget af, at medarbejdere, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som social forælder. En social forælder er en person med en forældrelignende relation til et barn, jf. nærmere barselslovens § 23 a, stk. 3. Selskabet betaler fuld løn under denne orlov, og lønretten forudsætter at Selskabet oppebærer barselsdagpengerefusion svarende til den maksimale sats.

Stk. x3

Et nærtstående familiemedlem kan modtage op til 17 ugers overdraget orlov, hvis barnet har en soloforælder. Dette er betinget af, at medarbejdere, har fået overdraget orloven i henhold til barselslovgivningen som nærtstående familiemedlem. Selskabet betaler fuld løn under denne orlov, og lønretten forudsætter at Selskabet oppebærer barselsdagpengerefusion svarende til den maksimale sats.

Stk. x4

Bestemmelserne i stk. x1-3 træder i kraft for børn der fødes den 1. juni 2025 eller senere. Børn der fødes før denne dato, er omfattet af de hidtidige regler. Bestemmelserne gælder for medarbejdere, som har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Betegnelsen ”fader” eller ”medmor” ændres til ”den anden forælder”.

5. Senkarriere

Medarbejdere der har 5 år til pensioneringstidspunktet, kan mod egenfinansiering (frihed uden løn) afholde op til i alt 15 seniorfridage, årligt. Medarbejderen er forpligtet til selv at registrere afholdte seniorfridage som ”frihed uden løn”. De egenfinansierede seniorfridage ligger efter evt. arbejdsgiverbetalte seniorfridage.

6. Pension

Parterne bekræftede, at overenskomstens § 6 om pension forstås således, at pension fremadrettet beregnes af alle lønde, medmindre parterne ved kollektiv aftale har aftalt andet.

7. Talspersonregler

I overenskomstens § 17 om talspersonregler ændres redaktionelt alle steder ”talsmand” til talsperson.

Herefter udestår der ikke krav mellem parterne vedrørende overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2025.

København, den 24. april 2025

For TDC NET A/S og Nuuday A/S

For Lederforeningen, LTD

Bilag 7

1. Månedlig information

Formanden for Lederforeningen i TDC (LTD) modtager en gang pr. måned ved en måneds udgang fra TDC NET A/S følgende to lister på ansatte medarbejdere på LTD-overenskomsten.

Liste 1 er på navn og indeholder:

- navn
- lønnummer
- firmanavn
- stednummer
- kontorforkortelse
- stilling/kaldetitel
- e-mail

Formålet med denne liste er at give LTD et overblik over, hvor i organisationen, der er ansat medarbejdere indenfor LTD-overenskomstens dækningsområde, således at LTD:

- kan varetage medarbejdernes interesse i et bredt forhandlingsmæssigt perspektiv, f.eks. i forbindelse med lønforhandling.

Liste 2 er anonymiseret og indeholder:

- Aktuell løn, herunder pension (eget bidrag i procent, arbejdsgiverbidrag i procent, pensionsselskab) og bonus (type, procent)
- Fødselsår
- Køn
- Anciennitetsdato
- Stilling (herunder om ledelsesansvar)
- Personalegruppe Listerne udleveres til formanden for LTD.

Listerne må ikke sammenkøres til at lave yderligere identifikation af medarbejderne.

Liste 1 og 2 kan deles med talsmændene i forhold til løsning af tillidsrepræsentantens opgaver indenfor eget valggrundlag, og med en person, hvis opgave er at bistå med statistik, analyseopgaver o. lign. Listerne må ikke yderligere offentliggøres eller videresendes.

2. Information ved afskedigelser

I forbindelse med opsigelser informeres LTD efter overenskomstens § 3, stk. 2 og 4.

3. Information i forbindelse med løndannelsen

Formanden for LTD modtager to gange årligt følgende oplysninger for alle ansatte på LTD-overenskomsten i anonymiseret form:

1. stigning i den aktuelle løn og/eller ændring i bonus % fordelt pr. organisationsenhed
2. hvor mange personer pr. organisationsenhed, der ikke er reguleret og med angivelse af begrundelsen herfor
3. for hver organisatoriske enhed oplyses:
 - a. laveste lønregulering større end 0 i såvel kr. som %:
 - b. højeste lønstigning i såvel kr. som %,
 - c. samlet stigning i % opdelt på køn,

- d. gennemsnitlig stigning i kr., inkl. evt. ikke-regulerede medarbejdere, opdelt på køn,

4. Lønsum for LTD-gruppen før og efter regulering opdelt på køn og ledere/ikke-ledere
Første informationen gives som udgangspunkt som en foreløbig information ca. 4 måneder efter igangsætningen af årets lønreguleringer og endeligt efter 31. december i det år, der måles på.

Det er mellem parterne aftalt, at der umiddelbart efter fornyelse af overenskomsten gennemføres en fælles analyse med henblik på at vurdere om opgørelsesmetoden skal være for "forsat ansatte" eller "alle ansatte". Hvis der ændres opgørelsesmetode, ændres der betegnelse i bilag 9.

4. Udveksling af information i øvrigt

Parterne er enige om, at der ikke ud over de tilfælde, der fremgår af § 3, stk. 2 og 4, samt dette bilag er krav på udlevering af oplysninger fra TDC NET. LTD har derfor alene krav på oplysninger herudover, hvis det særskilt måtte fremgå af lov.

Dette bilag tager ikke stilling til datadeling ved overtallighed og virksomhedsoverdragelser.

5. Opsigelse og ikrafttræden af dette bilag

Parterne er enige om at stoppe den i dette bilag udveksling af oplysninger med øjeblikkelig virkning, hvis Datatilsynet måtte udtale, at den er i strid med det retsgrundlag, der gælder for behandling af persondata.

Bilaget, der er en del af overenskomsten, træder i kraft, når overenskomstfornyelsen i 2023 er tilendebragt, og følger bestemmelserne i overenskomsten for opsigelse.

København, den 25. april 2023