



Protokol
mellem
TDC A/S
og
Lederforeningen i TDC, LTD

over forhandling den 6. november og den 5. december 2019 om påtænkte/forventede personalereduktioner i 2020 i TDC Group, TDC NET A/S og Nuuday A/S, (herefter kaldet TDC).

Forhandlingerne er gennemført på grundlag af parternes overenskomstgrundlag og lovgivningen om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Der var forinden mødet givet oplysninger i overensstemmelse med § 6 i lov om kollektiv afskedigelse.

TDC oplyste, at årsagen til de forventede personalereduktioner bl.a. er færre kald på grund af digitaliseringen, ny organisering og nye arbejdsformer.

TDC oplyste, at man endnu ikke har et overblik over hvor mange reduktioner man forventer inden for LTD's forhandlingsområde i 2020, bl.a. da budgettet endnu ikke er godkendt. Parterne aftalte at TDC løbende holder LTD orienteret om antallet af de forventede reduktioner. Der forventes dog under alle omstændigheder at være tale om reduktioner efter reglerne om afskedigelser i større omfang. TDC har i den forbindelse tilkendegivet at man i videst muligt omfang vil undgå at genbesætte ledige stillinger for at begrænse antallet af personalereduktioner mest muligt, ligesom man vil understøtte intern mobilitet.

TDC oplyste endvidere, at man vil undersøge muligheden for endnu bedre at synliggøre de mulige kompetencegivende og erhvervsrettede kurser og uddannelser som overtallige medarbejdere kan få bevilliget via TDC Jobcenter.

LTD gjorde gældende at:

- man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang,
- man i det hele, i forhold til de enkelte afskedigelser, forbeholder sig at gøre gældende at disse ikke er saglige,
- man til trods for uenighed om nødvendigheden af personalereduktioner, var indstillet på at indgå aftale om både tryghedsaftale og aftale om særlige fratrædelsesvilkår ved overtallighed, hvor medarbejderen stilles vilkårmæssigt, svarende til det der blev aftalt i forbindelse med TDCs hidtidige personalereduktioner, således at personalereduktionerne i videst muligt omfang sker frivilligt,
- selskabet burde tilbyde særlige fratrædelsesgodtgørelser for at fremme frivillige fratrædelser, og undgå uansøgte afskedigelser.

Parterne har på denne baggrund aftalt følgende:

1. Information, omskoling, intern jobformidling og frivillig fratræden

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 hver enkelt medarbejder, der forventes opsagt. I tilfælde af match gives medarbejderen den nødvendige efteruddannelse.

Medarbejderne gives mulighed for at registrere deres CV inden og efter udmeldelse af overtallighed i en CV-bank.

1.2. Swap og eftermatch

TDC bekræftede at man vil gennemføre swap (bytning mellem en opsagt medarbejder, og en medarbejder, der selv ønsker fratræden) i det omfang det kan holdes indenfor den samme økonomiske ramme og kompetencekravene vurderes at være opfyldt.

Den enkelte medarbejder kan tilmelde sig en matchproces i opsigelsesperioden. Match håndteres af Jobcentret i samarbejde med medarbejderen. Hvor leder og medarbejder er enige om match, kan medarbejderen få hjælp til et nødvendigt kompetenceløft.

Medarbejderen er berettiget til selv at søge på ledige interne stillinger.

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

1.3. Frivillig fratræden

Der er mulighed for at medarbejderne kan tilkendegive ønske om frivillig fratræden, hvor dette er et ønske fra såvel medarbejderen som leder. Der er i den forbindelse enighed om, at der ikke skal ske høring af LTD, men TDC har tilkendegivet at ville sende aftalen frem til information.

1.4. Generelle fratrædelsesvilkår

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

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

1.5. 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.

1.6. Intern mobilitet

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

1.7. Styret ansættelse

TDC oplyste, at man forventer at have stort fokus på at begrænse nyansættelser mest muligt med henblik på at optimere anvendelsen af eksisterende kompetencer. Bl.a. betyder dette fokus, at alle eksterne rekrutteringer skal godkendes af den relevante koncerndirektør. Det er hensigten så vidt muligt at indskrænke den eksterne rekruttering til forretningskritiske positioner og således understøtte den interne mobilitet.

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 hurtigst muligt:

Aktiviteterne kan være:

- Individuel karriererådgivning (outplacement) individuelle samtaler med en karrierecoach.
- Cafemøder, afholdt af vores samarbejdspartnere.
- Relevante, erhvervsrettede og kompetencegivende kurser og uddannelser med henblik på et nyt eksternt job.
- Uvildig økonomisk rådgivning.

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 af TDC afholdte eller bevilligede omkostninger til medarbejderen i forbindelse med aktiviteter i denne bestemmelse modregnes i krav der måtte blive rejst om godtgørelse efter funktionærloven, forskelsbehandlingsloven mv. Såfremt der rejses krav om godtgørelse mv., ophører TDC's forpligtelse til at tilbyde aktiviteter omfattet af punkt 1 og 2 ovenfor.

3. Ændring af det geografiske arbejdssted

I forbindelse med ændring i det geografiske arbejdssted, er det særligt aftalt, at medarbejdere, der ikke ønsker at flytte med og, hvor afstanden fra hjemmet til arbejdspladsen forøges med mere end normalt 75 km., tilbydes et karriererådgivningsforløb med henblik på at hjælpe medarbejderne til at finde eksternt job. I tilfælde af uenighed om afstanden 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 annoncerede såvel som uopfordrede stillinger, hvor det er målet at gøre ansøgningen så spændende, at det fører til en jobsamtale.
- Jobsamtalen - samtaleteknik, kommunikationsform.

Parterne er enige om, at ovennævnte bestemmelser ikke udvider pligten til at tåle ændringer i det geografiske arbejdssted efter funktionærloven, overenskomsten og tjenestemandspensionslovgivningen med tilhørende praksis.

4. Proces for personalereduktioner 2020

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2020 forventes afviklet i en løbende proces hen over året. En del af de reduktioner der forventes i Nuuday vil fortrinsvis afvikles i foråret 2020.

Den lokale reduktionsproces behandles i relevant samarbejdsudvalg.

Parterne har i øvrigt nedsat en følgegruppe vedrørende reduktioner i Nuuday, som fortsætter uændret. Såfremt der i andre enheder forventes reduktioner i større omfang, udvides følgegruppen således at denne også omfatter disse.

Parterne har fastlagt vedlagte rammeprocess for 2020.

TDC oplyste, at inden for de områder, hvor der er overtallighed, og hvor der skal foretages et valg mellem flere medarbejdere, vil udvælgelsen ske ud fra en konkret og 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.

Hvis der lokalt anvendes andre kriterier end ovenstående, orienteres i det relevante samarbejdsudvalg om de lokale kriterier.

5. Protokollens indgåelse og ophør

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2020 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2020. Fratrædelser som er aftalt/meddelt iht. denne protokol berøres ikke af protokollens bortfald.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. december 2020 forhandlinger om eventuelle påtænkte reduktioner for 2021.

København, den 5. december 2019

For TDC A/S

For Lederforeningen, LTD