

# **OVERENSKOMST**

**mellem**

**TDC A/S**

**og**

**Lederforeningen i TDC (LTD)**

**2020**

(Som aftalt mellem parterne den 30. april 2020 vedrørende overenskomstfornyelsen  
pr. 1. marts 2020)

## Indholdsfortegnelse

### OVERENSKOMSTEN

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

### BILAG

Bilag 1 Aftale i forbindelse med overenskomsterne 2004-2020	side 13
Bilag 2a Tiltrædelsesoverenskomst for de til TDC knyttede pensionskasser	side 15
Bilag 3 Aftale om ansættelsesbeviser.....	side 19
Bilag 4 Aftale om arbejdspligt i forbindelse med uddannelse.....	side 22
Bilag 5 Principper for reguleringsramme, individuel lønregulering og lønsamtale.....	side 24
Bilag 6 Overenskomstprotokol pr. 1. marts 2020.....	side 27

## Overenskomstens område

### § 1

- Stk. 1 Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsvilkår i TDC A/S for ledere og særligt betroede medarbejdere, der, i henhold til den til enhver tid gældende hovedaftale mellem TDC 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.

## Ansættelse

### § 2

- 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 TDC A/S udleverer en gang pr. måned med månedens udgang en liste til forpersonen for LTD, med angivelse af navne, lønnummer, postnr., arbejdssted, kaldetitel, stedbetejgnelse (organisationsbetejgnelse), stillingsbetejgnelse, arbejds-e-mail, organisationsbetejgnelse, sted.nr., ansættelsesanciennitet, jubilæumsanciennitet og pensionsprocent og 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 og 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.

## Opsigelse

### § 3

- Stk. 1 Opsigelse af medarbejdere sker efter funktionærlovens bestemmelser.
- Stk. 2 Opsigelse kan ske med kortere varsel end funktionærlovens normale varsel eller uden varsel, såfremt 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.<sup>1</sup>

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 måneders 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.

Såfremt 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.

---

<sup>1</sup> Medarbejdere overført til denne overenskomst i forbindelse med dens ikrafttrædelse, bevarer deres hidtidige pligtige højere afgangsalder.

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.

Såfremt 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.

## **Arbejdstid og frihed**

### **§ 4**

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. Endvidere er fredag efter Kristi Himmelfartsdag en fridag. Såfremt medarbejderen, på grund af arbejdsmæssige forhold, ikke kan holde fri ydes en erstatningsfridag.

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.

Endvidere gælder om feriefridage, at:

- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- Feriefridagene betales som ved sygdom.

- Feriefriidagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefriidagene 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 friidag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefriidage i hvert ferieår.
- Feriefriidage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden efter selskabets opsigelse af medarbejderen.

## Løn

### § 5

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, såfremt merarbejdet ikke kan afspadseres.

Den faste løn udbetales månedligt bagud<sup>2</sup>. 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.

Stk. 2 En gang årligt forud for de individuelle lønforhandlinger aftales centralt mellem TDC A/S og LTD en mindstereguleringsramme for hele overenskomstområdet. I rammen kan efter aftale indgå provision og bonusløn. Den samlede regulering for LTD-området må ikke være mindre end den aftalte reguleringsramme.

Hvis reguleringsrammen ikke udmøntes fuldt ud, aftales det mellem parterne, hvordan der kompenseres for den manglende udmøntning. Afhængig af summens størrelse kan det f.eks. ske via generel regulering.

Løndannelsen og lønforhandlingsforløbet vurderes en gang om året mellem TDC A/S og LTD umiddelbart forud for den årlige forhandling om reguleringsramme og løndannelse. I evalueringen skal indgå en opgørelse af lønudviklingen, jf. bilag 5.

---

<sup>2</sup> Medarbejdere, for hvem lønudbetalingen er forud, fortsætter hermed.

Såfremt der ikke mellem parterne i en overenskomstperiode (for hvert af de enkelte år) kan opnås enighed om reguleringsrammens størrelse behandles dette i henhold til hovedaftalens § 8 om løsning af retstvist, dvs. ved mægling og evt. ved voldgift.

Principper for reguleringsrammen, for individuel lønregulering og for lønsamtalen fremgår af bilag 5.

LTD kan for det enkelte selskab/den enkelte enhed drøfte evt. principper for lønniveau og lønindplacering samt evt. lønniveauforløb (f.eks. lønbånd mv.).

Stk. 3. Omsætnings- og præstationsbetingede ordninger kan aftales. Sådanne ordninger kan omfatte nærmere specificerede grupper eller enkeltpersoner.

Stk. 4 Ved hjemmevagt ydes der for hver påbegyndt time en betaling:

Pr. 1. marts 2020 med kr. 75,90

Pr. 1. marts 2021 med kr. 77,11

Pr. 1. marts 2022 med kr. 78,34

Der ydes altid betaling for mindst 4 timer. Hjemmevagsperioder 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 2020 med kr. 1.363

Pr. 1 marts 2021 med kr. 1.384

Pr. 1 marts 2022 med kr. 1.406

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

Pr. 1 marts 2020 med kr. 1.626

Pr. 1 marts 2021 med kr. 1.652

Pr. 1 marts 2022 med kr. 1.678

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 afspadsres. Hvis timeforbruget under et tilkald når et ikke-uvæsentligt niveau, kan der efter aftale med leder afspadsres.

- 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.

## **Pension**

### **§ 6**

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 8 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.

Pensionsbidraget beregnes af den aktuelle løn, af jobrelaterede og tidsbegrænsede/opgavebetingede tillæg, jf. § 5., stk. 1, provisions- og bonusordninger, jf. § 5, stk. 3 samt hjemmevagt og tilkald jf. § 5, stk. 4-6.  
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 jobrelaterede tillæg og tidsbegrænsede/opgavebetingede tillæg jf. § 5, stk. 1, provisions- og bonusordninger, jf. § 5, stk. 3, samt hjemmevagt og tilkald jf. § 5, stk. 4-6, 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 TDC, 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.

## **Rejser** **§ 7**

Stk. 1 Der rejses efter regning, idet selskabet afholder de med rejsers 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.

## **Flyttegodtgørelse** **§ 8**

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 og LTD omfattede selskaber.

Stk. 2 Ved flytteomkostninger forstås:

- flytning af bohøve
- 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 Endvidere 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 Såfremt 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.

### **Ferie** **§ 9**

- Stk. 1 Ferieloven er gældende.

### **Orlov** **§ 10**

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

### **Sygdom** **§ 11**

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

## **Graviditet, barsel og adoption**

### **§ 12**

Stk. 1 Ved graviditet, barsel og adoption anvendes nedennævnte love med efterfølgende præciseringer og undtagelser:

- Funktionærloven (regler om underretningspligt ved graviditet og barselsorlov),
- Barselsloven (regler om fravær og varsel ved graviditet, barsel og adoption samt bestemmelser om regulering af de økonomiske krav).

Stk. 2 En medarbejder har pligt til i nødvendigt omfang at medvirke til, at selskabet kan opnå refusion i overensstemmelse med dagpengeloven.

Stk. 3 En kvindelig medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, da der skønnes, at være 6 uger til fødslen og indtil 28 uger efter fødslen. Efter aftale mellem moderen og lederen kan indtil 2 uger af de 6 ugers graviditetsorlov placeres efter fødslen, under forudsætning af, at selskabet modtager den fulde dagpengerefusion. Placeringen af perioden aftales mellem leder og medarbejder. Aftale om flytning af perioden indgås senest 3 måneder før forventet fødsel. Det forudsættes, at evt. fraværperioder inden for de 6 uger før fødslen på grund af graviditetsbetinget sygdom modregnes i den periode, der flyttes.

Af de 28 uger efter fødslen kan de sidste 14 uger helt eller delvist benyttes af partneren uden at der sker fradrag i lønnen. Retten kan kun benyttes af en af forældrene ad gangen. Såfremt retten til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen er overført til partneren som følge af moderens død eller alvorlige sygdom, har partneren ret til fravær med løn i denne periode.

De 14 ugers orlov med løn placeres i perioden mellem 15. og 46. uge efter fødslen, under forudsætning af, at selskabet modtager den fulde dagpengerefusion. Placering af perioden meddeles af medarbejderen senest 8 uger efter fødslen. Efter aftale med lederen kan orloven placeres efter den 46. uge efter fødslen, såfremt det kan ske indenfor lovgivningens rammer herfor. Det forudsættes, at aftalen er indgået inden den 46. uge efter fødslen og at selskabet modtager fuld dagpengerefusion.

Såfremt partneren benytter retten til orlov ud over 13 uger, og begge forældre er ansat i TDC, på denne overenskomst mellem TDC og LTD, udvides orlov til moderen med op til 1 uge til max 29 uger.

Stk. 4 En medarbejder, der er gravid, skal give selskabet meddelelsen om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel.

Stk. 5 Partneren/medadoptanten har ret til op til 4 ugers frihed med løn inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet i hjemmet, under forudsætning af at selskabet modtager den fulde dagpengerefusion.

Placeringen af perioden aftales mellem leder og medarbejder inden 8 uger før frihedsperiodens påbegyndelse.

Stk. 6 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. 7 Under betingelse af dokumenteret myndighedskrav om tilstedeværelse inden adoption gives op til 4 ugers frihed med aktuel løn.

En medarbejder der adopterer, har ret til løn i indtil 25 uger efter modtagelsen af barnet i de tilfælde, hvor medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til dagpengeloven.

Efter aftale mellem medarbejder og leder kan de 11 ugers orlov med løn placeres i perioden 15. til 46. uge efter modtagelsen af barnet i hjemmet, under forudsætning af at selskabet modtager den fulde dagpengerefusion.

Såfremt partneren/medadoptanten benytter retten til orlov ud over 11 uger, og begge forældre er ansat i TDC, på denne overenskomst mellem TDC og LTD, udvides orlov til adoptanten med op til 1 uge til max 26 uger.

Placeringen af perioden aftales mellem leder og medarbejder.

Placeringen skal være aftalt senest 8 uger efter adoptionen.

Stk. 8 I tilfælde af fravær på grund af barnets ophold på sygehus ydes fuld løn til medarbejdere, der er omfattet af stk. 1-5, i den dagpengegivende periode hvormed orloven er forlænget.

Stk. 9 Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at medarbejderen ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft.

Retten til løn ophører, hvis medarbejderen i fraværsperioden efter fødslen, eller efter modtagelsen af barnet, foranlediger at retten til dagpenge i henhold til dagpengeloven bortfalder.

Stk. 10 For medarbejdere, der opfylder lovgivningens bestemmelser om ret til dagpenge ved forældreorlov gælder for den periode, hvor der ikke ydes løn fra TDC, at:

a. I orlovsperioden optjenes ret til ferie med fuld løn.

Feriedagpenge optjent under orlov tilfalder selskabet/modregnes i fuld løn under ferie i afholdelsesåret.

b. Der ydes 20 % i løn af den i henhold til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel fastsatte højeste dagpengesats, dog max normal løn, dvs. den aktuelle løn inkl. faste tillæg (men ekskl. evt. bonus og provision).

Rettigheder efter ovenstående bestemmelser er begrænset til højst 52 uger for hvert barn.

## **Tavsheds- og loyalitetspligt**

### **§ 13**

Stk. 1 En medarbejder skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, hvis hemmelighed 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.

### **Konkurrenceklausul** **§ 14**

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, og
- 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.

### **Uddannelse** **§ 15**

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.

### **Arbejdspligt i forbindelse med uddannelse** **§ 16**

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.

### **Talspersonsregler** **§ 17**

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 talsmandshverv 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.

### **Ikrafttrædelse og opsigelse af overenskomsten** **§ 18**

Stk. 1 Overenskomsten har virkning fra 1. marts 2020.

Stk. 2 Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 28. februar 2022.

København, den 26. maj 2020

For TDC A/S

For Lederforeningen i TDC, LTD

*Sign.: Charlotte Sarkel*

*Sign.: Thomas Lech Pedersen*

## 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 overenskomstråde 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 2 måneder før reguleringstidspunktet, til LTDs fortrolige orientering, en oversigt indeholdende: stillingsbetegnelse, kaldetitel, selskab, køn, løn, tjenestemandspensionsgivende løn, evt. tids- og opgavebetingende tillæg, bonus%, pensions% og 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, såfremt 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 såfremt yderligere afgang af medarbejdere, udover den naturlige, bliver aktuel, optages der i god tid drøftelser mellem parterne forinden iværksættelsen af frivillig fratrædelsesordninger med udgangspunkt i aftalen i overenskomstprotokol af 7. september 1993, bilag 3.

9. På et mindreårigt hjemmeværende barns 1. sygedag kan der i fornødent 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 stats-tjenestemænd 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.
13. 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.
14. 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 Tele-  
fons 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 de, der er lagt til grund for grænsedragning for tilsvarende personalegrupper i Tele Danmark A/S.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter endvidere medarbejdere, der pr. den 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. Såfremt 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 afskedelsesnævn 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 retningslinier:

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 6 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 linie 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, og

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, feriehus 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 5 medlemmer. Hver part vælger 2 medlemmer. Parterne vælger i fællesskab en opmand. Såfremt 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 pensionskasser-  
nes struktur. I påkommende tilfælde optages forhandlinger mellem parterne om personalemæssige  
konsekvenser, jfr. i øvrigt reglerne i lov om virksomhedsoverdragelse.

København den 9. marts 1999

*Sign.: Hans Bække*  
For KTAS' Pensionskasse

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

*Sign.: Leif Kristensen*  
For Jydsk Telefons Pensionskasse

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

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 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 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 tidsbestemt 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, f.eks. pensionsbidrag. Endvidere 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 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

**§ 3**

Stk. 1 Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i udlandet, og arbejdets varighed overstiger 1 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 1 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 den 1. juli 1993 eller senere. Overgangsbestemmelsen i lovens § 8 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Aftalen kan af de underskrivende parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 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

#### Dækningsområde

##### § 1

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.

#### Fastsættelse af arbejdspligt

##### § 3

Stk. 1 Arbejdspligtens længde kan højst udgøre 2 år. For medarbejdere, der har gennemgået flere uddannelser med tilknyttet arbejdspligt, sker der ikke sammenlægning af arbejdspligtperioderne, men den længstvarende arbejdspligtperiode vil i sådanne tilfælde være gældende.

Stk. 2 En eventuel resterende arbejdspligtperiode bortfalder ved medarbejderens fyldte 60. år.

#### Arbejdspligtens afgrænsning

##### § 4

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.

#### Arbejdspligtserklæring

##### § 5

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, og
- hvilke beløb medarbejderen er forpligtet til at tilbagebetale, hvis arbejdspligten ikke opfyldes.



### **Afbrydelse af arbejdspligtperioden**

#### **§ 6**

- 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.

### **Fastsættelse og tilbagebetaling af uddannelsesomkostninger**

#### **§ 7**

- 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 3 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

### Principper for reguleringsramme, individuel lønregulering og lønsamtale

#### 1. Principper for reguleringsramme

Den aftalte mindstereguleringsramme fastsættes efter aftale bl.a. ud fra statistiske oplysninger om pris- og lønudvikling samt prognoser for den generelle økonomiske udvikling og TDC's forretningsmæssige situation. Reguleringsrammen er den procentvise forøgelse af lønsummen for fortsat ansatte, som samlet set mindst skal udmøntes i forbindelse med de obligatoriske individuelle lønsamtaler samt øvrig løndannelse inden for perioden 31. december foregående år til 31. december i indeværende år. I reguleringsrammen kan det aftales, at bonus og provisionsløn indgår sammen med den aktuelle løn og pensionsforhøjelser.

Lønsummen og den faktiske lønudvikling opgøres således at den skete 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 for fortsat ansatte. Opgørelsesmetoden baserer sig på "fortsat ansatte" inden for LTD-overenskomstens område.

#### 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

Mulighed for at fastholde medarbejderen vil ligeledes indgå i vurderingen. Markedslønsbetragtninger kan indgå i vurderingen, hvor der foreligger umiddelbart sammenlignelige lønstatistikker.

Det tilstræbes, at en eventuel lønregulering bør være af en vis størrelse, så det er mærkbart og motiverende for den enkelte medarbejder.

Individuel lønregulering skal dokumenteres i et samtalskema. Medarbejderen skal have en kopi af skemaet. Hvis lønfastsættelsen ikke kan aftales under lønsamtalen, har lederen ansvaret for at meddele medarbejderen det endelige resultat, så snart det foreligger.

#### 3. Principper for lønsamtale

Lønsamtalen er obligatorisk og gennemføres af nærmeste leder med personaleansvar, med mindre 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
- medarbejderen kan medtage en bisidder ved lønsamtalen. Lederen bør meddeles dette inden samtalen
- lederen skal afsætte den fornødne tid til lønsamtalen og denne skal foregå i den fornødne 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
- udelades lønregulering fordi medarbejderens indsats ikke giver grundlag for en lønudvikling drøftes om, hvordan og hvornår en fremtidig lønudvikling kan sikres

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

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.

Følgende indgår i argumentationen i tilfælde af, at den enkeltes løn ikke reguleres:

- 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, skal lederen nærmere redegøre for baggrunden 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.

Organisationsændringer eller ny leder er i sig selv ikke grundlag for ikke at regulere en medarbejders løn.

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

Medarbejdere som ikke har opnået en regulering kan få begrundelsen herfor skriftligt.

#### **4. Tilbage melding til LTD**

Inden for rammerne af gældende lovgivning oplyses LTD skriftligt om resultatet af de individuelle lønsamtaler for samtlige medarbejdere, herunder en begrundelse for de medarbejdere, der ikke har opnået en regulering.

I tilbage meldingen indgår normalt følgende oplysninger for fortsat ansatte:

1. medarbejderens navn og organisatoriske placering, stigning i den aktuelle løn og/eller ændring i bonus- og pensionsprocent

2. for medarbejdere, hvis løn ikke er reguleret, angives en begrundelse
3. for hver organisatoriske enhed oplyses:
  - a. laveste lønregulering større end 0 i såvel kr. som %:
  - b. højeste lønregulering i såvel kr. som %,
  - c. samlet stigning i % opdelt på køn,
  - d. gennemsnitlig stigning i kr., inkl. evt. ikke-regulerede medarbejdere, opdelt på køn,
  - e. lønsum for LTD-gruppen før og efter regulering opdelt på køn,
  - f. forhøjelse af pensionsbidrag opdelt på køn og - såfremt det indgår i den aftalte reguleringsramme - forhøjelse af bonusprocent opdelt på køn.

Tilbage meldingen gives som udgangspunkt to gange, nemlig en foreløbig tilbage melding ca. 4 måneder efter igangsætningen af årets lønreguleringer og en endelig tilbage melding efter årets afslutning. Der gives dog kun én tilbage melding på punkterne 1 og 2. Denne gives i forbindelse med den foreløbige tilbage melding.

I den samlede evaluering af løndannelsesprocessen kan indgå oplysninger, som parterne hver især har indsamlet.

**Bilag 6****OVERENSKOMSTFORNYELSEN 2020****Overenskomst****mellem****TDC A/S****og****Lederforeningen i TDC, LTD**

Nedennævnte parter har indgået aftale om en fornyelse af overenskomst 2017 mellem TDC A/S og Lederforeningen i TDC, LTD, for en 3-årig periode fra den 1. marts 2020.

-----

Der er mellem parterne enighed om følgende ændringer i LTD-overenskomst 2020:

**Individuel lønregulering**

Parterne har aftalt en forsøgsordning for den individuelle løndannelse.

Det er aftalt, at der i 1. år af overenskomstperioden ikke indgås aftale om en mindstereguleringsramme. Den individuelle løndannelse igangsættes af TDC uden aftale med LTD.

I 2. år af overenskomstperioden forhandler parterne om forsøgsordningen skal fortsætte, forsøget skal gøres permanent eller om der skal aftales en mindstereguleringsramme. Forhandlingen sker på baggrund af en evaluering af resultatet for lønreguleringen 2020. Aftaler parterne ikke andet gælder overenskomstens regel om at der skal aftales en mindstereguleringsramme.

TDC og LTD drøfter proces for den individuelle lønforhandling inden denne iværksættes af TDC. TDC oplyste, at man forventer at igangsætte lønsamtale inden for få uger og afslutte dem senest medio august 2020.

**Satsregulering**

Pr. 1. april 2020, pr. 1. april 2021 og 1. april 2022 reguleres følgende tillæg:

- Tillæg for arbejde i holddrift, og
- Tillæg for deltagelse i turnus/vagtordninger

med 1,6 pct. i 2020, 1,6 pct. i 2021 og 1,6 pct. i 2022.

**Fridage i 2020**

Det er aftalt, at den 30. december 2020 er en betalt fridag i 2020, hvorefter den igen bortfalder,

**Overenskomst mellem TDC og LTD**

**Bilag**

som fridag uden yderligere aftale. Fridagen kan ikke udbetales eller overføres. Såfremt der er arbejdsmæssigt behov for at medarbejderne udfører arbejde denne dag, kan der ydes en erstatningsfridag efter aftale.

Endvidere har medarbejderne i 2020, fordi der ikke er aftalt en mindstereguleringsramme, endnu en betalt fridag. Placering af denne fridag sker efter aftale med nærmeste leder og placeres normalt også mellem jul og nytår. Denne fridag bortfalder også igen efter 2020 uden yderligere aftale.

### **Pension**

I perioden frem til udgangen af februar 2021 gælder følgende uanset overenskomstens § 5, stk. 3: Medarbejderen indtræder først efter 4 måneders ansættelse i en pensionsordning. Bestemmelsen gælder for alle der ansættes efter denne protokols underskrivelse.

Den enkelte nyansatte kan dog fra ansættelsesperioden start, vælge at indtræde i pensionsordningen tidligere med et eget-bidrag på min. 4 pct.

### **Udvikling af overenskomsten**

Ved overenskomstfornyelsen har parterne aftalt at nedsætte et overenskomstudviklingsforløb, hvor parterne nærmere forhandler en ændring af overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, større mulighed for fleksibilitet, lønreguleringsbestemmelsen, tilskud til LTD mv., som præliminært har været drøftet ved overenskomstfornyelsen.

Det er parternes hensigt at disse forhandlinger afsluttes inden der pr. 1. april 2021 drøftes lønregulering 2021.

### **Redaktionel revision af overenskomsten**

Parterne er enige om straks efter overenskomstfornyelsen at foretage en redaktionel revision af overenskomsten på baggrund af overenskomstfornyelsesprotokollen vedr. overenskomstfornyelsen 2020, ændringer aftalt i overenskomstperioden 2017-2020, samt redaktionel ajourføring, som følge af ændret lovgivning mv. Derudover konsekvensrettes overenskomstteksten til at være kønsneutral.

Herefter udestår der ikke krav mellem parterne vedrørende overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2020.

\*\*\*

København, den 30. april 2020

For TDC A/S

For Lederforeningen i TDC, LTD