

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

over forhandling den 24. november 2016 om påtænkte/forventede personalereduktioner i 2017 i 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 fejl, effektiviseringer af arbejdsgange, reorganiseringer med effektiviseringsmuligheder, og relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen.

TDC oplyste endvidere, at personalereduktionerne forventes at udgøre ca. 100, inden for LTD's forhandlingsområde, fra januar måned 2017 og resten af året, og at det vil være tale om reduktioner efter reglerne om afskedigelser i større omfang. TDC har i den forbindelse tilkendegivet at man i videst mulig omfang vil undgå at genbesætte ledige stillinger for at begrænse antallet af personalereduktioner mest muligt. TDC udleverede en oversigt over reduktioner for 2017 af d.d.

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 overtalighed, 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.

Parterne har dog 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. Swop og eftermatch*

TDC bekræftede at man vil gennemføre swop (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 swop 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 en mappe 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 kan 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 HUD.

### *1.7. Ansættelsesstop*

TDC oplyste, at man ultimo 2016 har etableret ansættelsesstop indtil videre. Ansættelsesstoppet fungerer således, at alle eksterne rekrutteringer skal godkendes af den relevante koncerndirektør. Det er hen-

sigten at begrænse den eksterne rekruttering mest muligt, indskrænke denne 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 2017**

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2017 forventes afviklet i en løbende proces hen over året, så det bliver lettere at planlægge og udnytte den naturlige afgang i de enkelte forretningsenheder og så reduktionerne bedre kan gennemføres når fravalg, fokusering, procesforbedringer el.lign. kan understøtte reduktionerne. Den lokale reduktionsproces behandles i relevant SU.

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

Parterne har fastlagt vedlagte rammeprocess for 2017.

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.

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

#### **5. Yderligere forhandlinger for 2017**

TDC har alene pligt til at tage initiativ til yderligere forhandlinger efter bestemmelserne om kollektive afskedigelser i større omfang, hvis antallet af afskedigelser inden for forhandlingsområdet væsentligt overstiger det ovenfor antal oplyste medarbejdere i 2017.

#### **6. Protokollens indgåelse og ophør**

Protokollen træder i kraft den 1. januar 2017 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2017. Fratrædelser som er aftalt/meddelt iht. denne protokol berøres ikke af protokollens bortfald.

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. december 2017 forhandlinger om eventuelle påtænkte reduktioner for 2018.

København, den 29. november 2016

  
For TDC A/S

  
For Lederforeningen, LTD



## Rammeproses for personalereduktioner i TDC 2017

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

Der afholdes følgegruppemøder efter behov og så vidt muligt afholdes disse i forbindelse med HSU-møderne. TDC fremsender hver måned en oversigt ("farveladen") over realiserede og budgetterede reduktioner.

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

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

### C. Når planlægningen af personalereduktionerne begynder

1. Når forhandlinger om kollektive opsigelser er afsluttet, igangsættes SU-behandlingen.
2. I ESU fremlægger ledelsen rationale bag forventede personalereduktioner. ESU drøfter på den baggrund processen samt hvordan og hvornår behovet for reduktioner, udmeldes, bl.a. for at fremkalde ønsker om frivillige fratrædelser.
3. I SU-møder om forventet overtallighed i god tid inden planlagte overtallighedssamtaler, normalt 2-3 uger.
  - a) Ledelsen fremlægger rationale bag personalereduktionerne, og orienterer om evt. yderligere kriterier, der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af overtallige medarbejdere.
  - b) Medarbejderrepræsentanterne kan fremlægge alternative forslag, der indgår i den endelige beslutning, og SU kan beslutte, at nedsætte en følgegruppe.
  - c) SU pålægges ikke tavshedspligt, men aftalt kommunikation og kommunikationskanaler til området respekteres.
- 4.

Den lokale proces for reduktionerne drøftes i SU, herunder informationsprocessen inden for de i ESU evt. aftalte rammer, herunder om og i givet fald hvordan medarbejdere kan anmode om en aftale om frivillig fratreden. Drøftelserne kan resultere i:

- a) en proces hvor medarbejderne fra årets start løbende kan melde deres interesse i en frivillig fratreden, hvis muligheden skulle opstå. Indmelding af interesse kan ske til leder, TR eller HR partner.
- b) på volumenområder med større overtallighed en proces hvor medarbejdere har mulighed for inden for en fastsat tid i god tid, normalt 1-3 uger før overtallighedssamtalerne at tilkendegive interesse i et tilbud om frivillig fratreden. Samtidigt kan det udmeldes hvornår overtallighedssamtalerne finder sted.

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

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

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

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

Foreningen/virksomhedsklubben vender tilbage med navne og telefonnummer på de relevante TR'er, back-up mv. aftales mellem tillidsrepræsentanter og HR eller lederen. Lederen kontakter TR'eren, som indgår i beredskabet inden samtalen gennemføres.

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

#### E. Overtallighedssamtalerne

1. Samtaler med overtallige ledere, der selv har overtallige medarbejdere refererende til sig, gennemføres normalt senest en dag forud for de øvrige overtallighedssamtaler.
2. Afholdelse af individuelle samtaler med overtallige medarbejdere. Aftaleskema eller udkast til opsigelse udleveres og sendes straks efter til foreningerne.
3. Fysisk informationsmøde i alle berørte afdelinger, hvor dette er relevant.
4. Tillidsrepræsentanten skal fravælges, ikke tilvælges, og skal således normalt være på stedet når samtalen indledes.

#### F. Ca. 1 uge efter overtallighedssamtalerne

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