



Protokol
mellem
TDC A/S
og
Dansk Metal, teleafdelingerne

over forhandling den 8., 10. og 16. december 2008 om forventede personalereduktioner 2009 i TDC.

Forhandlingerne er gennemført på grundlag af parternes overenskomstgrundlag og lovgivningen om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. herved bl.a. bestemmelserne i Funktionæroverenskomstens bilag 15 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang, herunder særligt om TDC's forpligtelser til forhandling mv. over for medarbejderrepræsentanterne, §§ 5 og 6 samt Særaftale X.

Protokollen har til formål at begrænse og afbøde følgerne af de forventede personalereduktioner.

TDC redegjorde indledningsvist for baggrunden for forhandlingerne og oplyste, at årsagen til de forventede personalereduktioner er, at TDC effektiviserer arbejdsgange, foretager hensigtsmæssige organisationsjusteringer og foretager relevante fravalg og fokusering for at opnå nødvendige omkostningsreduktioner på baggrund af markedsudviklingen, herunder finanskrisen.

TDC oplyste, at de forventede personalereduktioner for 2009 udgør ca. 400 inden for Dansk Metals forhandlingsområde. Der forventes også i 2010 behov for personalereduktioner, men omfanget heraf er på nuværende tidspunkt vanskeligt at vurdere. Udover de oplyste personalereduktioner inden for forhandlingsområdet forventes et antal ledige stillinger nedlagt i 2009. TDC har i den forbindelse tilkendegivet at man i vides muligt omfang vil undgå at genbesætte ledige stillinger for at begrænse antallet af personalereduktioner mest muligt.

TDC har til brug for forhandlingerne fremlagt status for det forventede antal personalereduktioner i 2009 opgjort på enheder og forhandlingsområde.

Teleafdelingerne tilkendegav:

- at man ikke var enige i nødvendigheden af personalereduktionerne på det foreliggende grundlag og i det oplyste omfang,
- at afskedigelser vil kunne være usaglige, idet TDC fortsat inden for visse områder anvender vikarer, og
- at man i det hele i forhold til de enkelte afskedigelser forbeholder sig at gøre gældende at disse ikke er saglige eller ikke efterlever Særaftale X nr. 2 om Tryghed.

1. Protokollens dækningsområde

Denne protokol omfatter overenskomstområdet dækket af Særaftale I i sin helhed og overenskomstområdet dækket af 8. maj aftalen.

Protokollen omfatter de forventede personalereduktioner i 2009.

Denne protokol erstatter parternes protokol af 8. december 2005 om frivillig fratræden og protokol af 8. juni 2007 om personalereduktioner i 2007, jf. dog punkt 10 nedenfor. Parternes aftale af 5. september 2008 bortfalder i henhold til denne aftales egen ordlyd med udgangen af 2008.

2. Personaleplanlægning

Som et supplement til de i punkt 1 i Borgfredsaftalen af 15. april 2005 nævnte foranstaltninger bekræftede TDC, at man vil samarbejde med teleafdelingerne om anvendelsen af selskabets personaleplanlægning. Samarbejdet har til formål via kommunikation, jobkom og uddannelsesplanlægning at sikre, at de nødvendige kompetencer i forhold til markedsudviklingen og den besluttede strategi tilvejebringes gennem intern mobilitet.

I den hertil nødvendige personaleplanlægning indgår følgende elementer:

- *Mål, strategi, politikker mv.:* Udgangspunktet er selskabets vision, mål, forretningsstrategier, personalepolitikker, overenskomstforhold og analyser af de fremtidige markedsforhold og den teknologiske udvikling
- *Personalebehovet her og nu og i fremtiden:* Personalebehovet (efterspørgslen) her og nu og i fremtiden. De fremtidige kompetencebehov søges afdækkes ved alment kendt metodeapparat.
- *Personalestrukturen:* Der foretages en opgørelse over den faktiske personalestruktur.
- *Personalefremskrivning:* Der udarbejdes en personalefremskrivning (udbud) om antallet af medarbejdere, der er tilbage på et givent tidspunkt ud fra viden om kendte fratrædelser, statistikker om churn mv.
- *Personaleplanlægning:* Kortlægning af de fremtidige kompetencebehov samt afdækning gabs mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft inden for de forskellige jobfunktioner, herunder afdækning af særligt strategisk vigtige jobfunktioner.
- *Udvikling af medarbejderne:* De afdækkede fremtidige kompetencebehov synliggøres og inddrages i kompetenceudviklingssamtalerne og benyttes ved planlægning af uddannelses- omskolingsaktiviteter.

Parterne har aftalt, at man for at sikre medarbejdernes behov for tryghed og udvikling i samarbejde vil fortsætte samarbejdet om at sikre at den enkelte medarbejder kan øge sin

værdi på arbejdsmarkedet i sit løbende ansættelsesforhold i TDC. Parterne er enige om at dette kan ske på flere måder, herunder ved udvikling i jobbet, ved jobmobilitet, ved kompetenceudvikling og ved selvvalgt uddannelse via Industriens Uddannelsesfond.

3. Jobbank og vikarer/konsulenter

3.1. Jobbank

TDC tilkendegav at ville etablere en intern Jobbank, hvis formål er:

- at øge den interne mobilitet
- at udvikle medarbejdere
- at fastholde medarbejdere

Jobbanken skal:

- formidle kontakt mellem ledere som søger medarbejdere til konkrete ledige stillinger og medarbejdere som viser interesse for sådanne
- sikre at medarbejdere kan tilkendegive interesse for jobskifte eller ændret karrierevej

Hvis en medarbejder ønsker rådgivning om sine konkrete muligheder, kan medarbejderen tilbydes en karrieredialog med en HR-konsulent, for at hjælpe medarbejderen til at realisere sine ambitioner og dermed at indfri sit potentiale.

3.2. Vikarer og konsulenter

TDC bekræftede, at nødvendige personalereduktioner udover omplacering, videre- og efteruddannelse og frivillig fratræden/naturlig afgang sker ved begrænsninger i ekstern rekruttering samt anvendelse af eksterne vikarer/entreprenører, jf. Borgfredsaftalens pkt. 1, 3. afsnit,

4. Vilkår for frivillig fratræden

Med henblik på at begrænse antallet af uansøgte afskedigelser og som supplement til de øvrige muligheder, der er nævnt i parternes Borgfredsaftale af 15. april 2005, er det aftalt, at der kan ske frivillig fratræden, hvor dette er et ønske fra såvel medarbejder som leder.

Efter drøftelse af den lokale proces i SU kan der iværksættes en proces, hvor medarbejdere i et givet område gives mulighed for at anmode om en aftale om frivillig fratræden. Det aftales i den forbindelse lokalt, hvorledes ledelsen og foreningerne bedst koordinerer eventuelle medarbejdertilkendegivelser om frivillig fratræden med det ledelsesvurderede behov for overtallighed.

Parterne har aftalt følgende vilkår for frivillig fratræden:

4.1. Medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder som medlem af de til TDC tilknyttede pensionskasser

60 år og derover på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn
- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Op til 2 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår eller 2 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår

60 år og derover på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Op til 2 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår eller 2 måneders særlig fratrædelsesgodtgørelse, hvis der ikke gives pensionsalderår

58 - 59 år på aftaletidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Medarbejder giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn
- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år
- ❖ 2 ekstra pensionsalderår

58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Er medarbejderen 59 år: 1 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 58 år: 2 ekstra pensionsalderår

53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, med ret til ventepenge/rådighedsløn vil som hovedregel blive tilbudt

- ❖ Medarbejderen giver afkald på retten til ventepenge/rådighedsløn
- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Er medarbejderen 57 år: 3 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 56 år: 4 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 53 - 55 år: 5 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 57 år på aftaletidspunktet og 58 år på fratrædelsestidspunktet: 3 ekstra pensionsalderår

53 - 57 år på fratrædelsestidspunktet, uden ret til ventepenge/rådighedsløn:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Utilregnelighedspension
- ❖ Er medarbejderen 57 år: 2 ekstra pensionsalderår
- ❖ Er medarbejderen 53-56 år: 3 ekstra pensionsalderår

I forbindelse med udarbejdelse af tilbud om frivillig fratræden vil tilbud blive udarbejdet i henhold til ovenstående vilkår.

I stedet for ovennævnte vilkår om frivillig fratræden kan medarbejdere med ret til

ventepenge/rådighedsløn, i forbindelse med tilbud om frivillig fratræden, fratræde med ventepenge/rådighedsløn mod at tildeling af ekstra pensionsalderår bortfalder.

4.2. Tidligere statstjenestemænd

60 år og derover på aftaletidspunktet:

- ❖ Ansøgt afsked
- ❖ Førtidig alderspension
- ❖ Op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.
- ❖ Herudover i indtil det fyldte 65 år, en supplerende ydelse der – (beregnet som en gennemsnitsprocent af satserne i Statens Cirkulære om senior og fratrædelses ordninger (CIR nr. 9624 af 07/10/2005) § 13, stk. 3) - udgør 8,8 % af den pensionsgivende løn dog mindst kr. 12.300 kr. årligt og max 28.700 kr. årligt (okt. 1997-niveau). Den supplerende ydelse reguleres med den af finansministeriet fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner (pr. 1.4. 2005 18,3185 %).

58 – 59 år på aftaletidspunktet:

- ❖ Ansøgt afsked.
- ❖ Førtidig alderspension.
- ❖ Løn indtil og med den måned hvor medarbejderen fylder 60 år.
- ❖ Hvis 59 år: op til 4 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.
- ❖ Hvis 58 år: op til 3 ekstra pensionsalderår, dog max. op til 37 pensionsalderår.
- ❖ Herudover indtil det fyldte 65 år, en supplerende ydelse der – (beregnet som en gennemsnitsprocent af satserne i Statens Cirkulære om senior og fratrædelses ordninger (CIR nr. 9624 af 07/10/2005) § 13, stk. 3) - udgør 8,8 % af den pensionsgivende løn dog mindst kr. 12.300 kr. årligt og max 28.700 kr. årligt (okt. 1997-niveau). Den supplerende ydelse reguleres med den af finansministeriet fastsatte procentregulering af tjenestemandspensioner (pr. 1.4. 2005 18,3185 %).

53 – 57 år på fratrædelsestidspunktet eller 57 år på aftaletidspunktet og 58 på fratrædelsestidspunktet:

- ❖ Uansøgt afsked
- ❖ Medarbejderen fratræder med rådighedsløn efterfulgt af utilregnelighedspension
- ❖ Medarbejderen afvikler al ferie inden fratrædelsen, der i henhold til Ferieloven kan afvikles
- ❖ Tilgodehavende frihed og merarbejde afvikles i givet fald inden fratrædelsen; men kan ikke i forbindelse med fratrædelsen udbetales eller afregnes

I stedet for ovennævnte vilkår om frivillig fratræden kan medarbejdere med ret til ventepenge/rådighedsløn, i forbindelse med tilbud om frivillig fratræden, fratræde med ventepenge/rådighedsløn mod at tildeling af ekstra pensionsalderår bortfalder, hvilket normalt vil være udgangspunktet for de tilbud medarbejderne får.

4.3. Medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger

❖ 60 år og derover på fratrædelsestidspunktet:	9 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
❖ 58 - 59 år på fratrædelsestidspunktet:	7 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
❖ 55 - 57 år på fratrædelsestidspunktet:	5 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
❖ 53 - 54 år på fratrædelsestidspunktet:	4 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse
❖ 50 - 52 år på fratrædelsestidspunktet:	3 mdr. s særlig fratrædelsesgodtgørelse

4.4. Generelle fratrædelsesvilkår ved frivillig fratræden

- I forbindelse med overtalighedssamtalen udleveres skema til frivillig fratrædelse med det relevante beslutningsgrundlag. Medarbejderen vil normal blive givet indtil 10 dage til at overveje et tilbud om frivillig fratrædelse, medmindre andet aftales særskilt.
- Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, evt. jobuge eller lign. aktivitet, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.
- De sædvanlige regler om høring finder anvendelse i forhold til opsigelser og aftaler om frivillig fratræden. Ekstraordinært gælder dog, at høring ved aftale om frivillig fratræden kan ske på baggrund af skema til frivillig fratrædelse, såfremt medarbejderen efterfølgende indgår aftale om frivillig fratræden. Dette hindrer dog ikke at teleafdelingerne efterfølgende kan gøre indsigelse mod aftalen om frivillig fratrædelse, såfremt aftalen om frivillig fratræden afviger fra det tidligere fremsendte skema.
- TDC har oplyst, at udgangspunktet er at medarbejderen, der afskediges ifm. frivillig fratræden bliver fritstillet, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver.
- Medarbejdere, der afslår et tilbud om frivillig fratræden, og efterfølgende modtager en opsigelse, kan fortryde afslaget på frivillig fratræden indtil 1 måned efter at opsigelsen er modtaget. Medarbejderens opsigelsesvarsel vil dog fortsat være at regne fra det tidspunkt, der er angivet i den aftale om frivillig fratræden som medarbejderen oprindeligt blev tilbudt. Den endelige aftale om frivillig fratræden skal ikke sendes i høring.
- Medarbejdere har mulighed for at indbetale deres fratrædelsesgodtgørelse til f.eks. medarbejderens kapital-/ratepensionsordning i sin arbejdsmarkedspensionsordning eller købe hele pensionsalderår i Jydsk Telefons Pensionskasse, Fyns Telefons Pensionskasse eller KTAS Pensionskasse.
- Det kan endvidere, aftales at medarbejdere for deres fratrædelsesgodtgørelse kan købe en forholdsmæssig andel af et pensionsalderår, hvor medarbejderen fratræder inden et påbegyndt pensionsalderår er optjent. I selskabets vurdering kan indgå spørgsmålet om fratrædelsestidspunkt, fritstilling, medarbejderens ønske om udslningsaktiviteter o.lign.

4.5. Særligt om godtgørelser

- Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret (medarbejdere omfattet af 8. maj-aftalen omfattes ikke af funktionærloven).
- Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a udbetales oveni de særlige fratrædelsesgodtgørelser ovenfor.
- Godtgørelser, der udbetales efter reglerne om vilkår for frivillig fratræden beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a.
- For medarbejdere der har bevaret ret til fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomster i det tidligere KTAS Erhverv og tidligere KTAS Forlag, udbetales denne godtgørelse ikke.
- Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.

5. Særlig godtgørelse og generelle vilkår for medarbejdere der opsiges

5.1. Håndtering af overtalligheden i øvrigt

TDC oplyste, at der inden overtallighedssamtalen vil blive iværksat en screening af de overtallige op imod de kendte jobmuligheder og -positioner i TDC. Medarbejdere, som i den forbindelse kan omplaceres til ledige stillinger, vil blive omplaceret.

TDC oplyste, udover ovennævnte processer, at man i nødvendigt omfang vil gennemføre de besluttede personalereduktioner ved en udpegning af de overtallige. Indenfor de områder, hvor der er overtallighed, og hvor der skal foretages et valg mellem flere, vil der ske en afvejning af kvalifikationer, kompetencer mv. TDC er opmærksom på de regler, der inden for overenskomstområdet gælder om hensyntagen til anciennitet, særlig beskyttelse mv.

TDC gav i den forbindelse tilsagn om inden for den omfattede målgruppe at ville tilbyde frivillig fratræden, jf. pkt. 4, til de medarbejdere, som bliver overtallige i forbindelse med de forventede personalereduktioner 2009.

5.2. Swob 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 økonomiske ramme og kompetencerne vurderes at være sammenfaldne.

Den enkelte medarbejder kan tilmelde sig en matchproces i opsigelsesperioden. Match håndteres af Jobcentret i samarbejde med medarbejderen.

Medarbejderen er berettiget til selv at søge på ledige interne stillinger. Der henvises endvidere til Borgfredsaftalens punkt 1 om fortrinsret til ledige stillinger.

5.3 Godtgørelse

Parterne har, som compensation til den enkelte medarbejder, som opsiges og fratræder i henhold til denne protokol, aftalt følgende særlige godtgørelse, der udbetales udover medarbejderens individuelle opsigelsesvilkår:

a. Alle medarbejdere har uanset anciennitet og øvrige godtgørelser efter lovgivningen eller overenskomsten ret til en særlig godtgørelse svarende til 1 månedsløn.
b. Medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har en anciennitet på minimum 7 år har, oveni godtgørelsen efter pkt. 5.3.a, ret til en særlig godtgørelse svarende til 1 månedsløn.
c. Medarbejdere, der har en anciennitet på under 5 måneder på opsigelsestidspunktet, og som er rekrutteret fra en stilling udenfor TDC og i denne stilling havde et opsigelsesvarsel på minimum 3 måneder, modtager, oveni godtgørelsen efter pkt. 5.3.a, på fratrædelsestidspunktet en særlig godtgørelse svarende til 1 månedsløn.

5.4. Generelle vilkår for modtagelse af godtgørelse

- Medarbejdere, der indgår eller har indgået aftale om frivillig fratrædelse jf. pkt. 4 og/eller modtager rådighedsløn eller ventepenge, modtager ikke godtgørelsen i henhold til pkt. 5.3. ovenfor.
- Godtgørelsen efter pkt. 5.3. gælder både medarbejdere med forsikringsbaserede pensionsordninger og medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder.
- Medarbejdere, der har optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a bibeholder denne ret.
- Medarbejdere der fratræder i 2. halvår har mulighed for helt eller delvist at udskyde fratrædelsesgodtgørelsens udbetalingstidspunkt i op til 6 måneder.
- Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a og udbetales med udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.
- Godtgørelse kan efter denne protokol modregnes i sager, der måtte blive rejst om krav på godtgørelse efter lovgivningen herunder funktionærloven, ligestillingsloven mv.

5.5. Generelle fratrædelsesvilkår

- Der udleveres en folder til berørte medarbejdere, der nærmere beskriver de muligheder der tilbydes i forbindelse med TDC Jobcenter, outplacement, evt. jobuge eller lign. aktivitet, eftermatch og andre forhold den enkelte medarbejder skal være opmærksom på.
- Som udgangspunkt fritstilles medarbejdere, der afskediges, når opsigelsen træder i kraft, medmindre de arbejdsmæssige forhold nødvendiggør at medarbejderen færdiggør arbejdsopgaver.
- De sædvanlige regler om høring finder anvendelse i forhold til opsigelser.

6. Ferie og feriefridage

6.1. Særlig kompensation

For medarbejdere, der fritstilles i forbindelse med en aftale om frivillig fratræden eller uansøgt afskedigelse, vil mest mulig ferie efter ferieloven blive betragtet som afholdt, jf. ferielovens § 16, stk. 2, dog betragtes overført ferie og jubilæumsferie ikke som afholdt, såfremt ferie ikke allerede er afviklet. Som kompensation herfor udbetales en særlig godtgørelse svarende til 1 uges løn, såfremt medarbejderen mangler at afvikle minimum 5 dages optjent ferie.

Godtgørelsen beregnes svarende til godtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Godtgørelsen udbetales uanset at medarbejderen tiltræder nyt job uden for TDC sammen med den øvrige godtgørelse.

6.2. Ikke-afholdte feriefridage

Ikke afholdte feriefridage vil ikke blive krævet afholdt, og udbetales i forbindelse med sidste lønudbetaling.

7. Outplacement, evt. jobuge og jobcenteraktiviteter

Jobcentret er ansvarligt for alle relevante udslusningsaktiviteter, de berørte medarbejdere kan gøre brug af i opsigelsesperioden.

Ved gennemførelsen af et større antal personalereduktioner samtidigt vil, så vidt muligt, processen blive startet op med en jobuge el.lign. aktivitet for berørte medarbejdere.

Parterne har i regi af jobcentret nedsat en arbejdsgruppe, jf. punkt 8, med henblik på løbende at vurdere jobcenteraktiviteterne og evt. foretage justeringer heri i forhold til konstaterede behov.

Som et supplement til de normale jobcenter-aktiviteter er etableret et outplacement tilbud (karriererådgivning og målrettet bistand til ekstern jobsøgning) i et op til 3 måneder.

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 afkorting 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.

8. Arbejdsgruppe

Der nedsættes en arbejdsgruppen bestående af repræsentanter fra TDC og Dansk Metal, teleafdelingerne, LTD og AC- Tele. Arbejdsgruppen har til opgave at opfylde de formål, der fremgår af punkt 2, 3.1 og 7.

9. Proces for personalereduktioner 2009

TDC oplyste, at personalereduktionerne i 2009 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 enkelte afvikling behandles i det relevante SU.

Drøftelser og opfølgning på processen i forbindelse med reduktionerne i 2009 drøftes i den eksisterende følgegruppe for personalereduktioner for så vidt angår tværgående eller principielle spørgsmål. Endvidere kan der i de enkelte enheder og/eller divisioner under enheds-SU etableres lokale følgegrupper.

Herudover bekræftede parterne, at der skal gennemføres en proces i SU-regi med henblik på behandling af de forventede personalereduktioners praktiske gennemførelse i den enkelte enhed, division og det enkelte område og de initiativer, som skal muliggøre personalereduktionerne. Den lokale SU-proces skal påbegyndes i så god tid som muligt inden reduktionerne skal gennemføres i den enkelte enhed.

10. Protokollens indgåelse og ophør

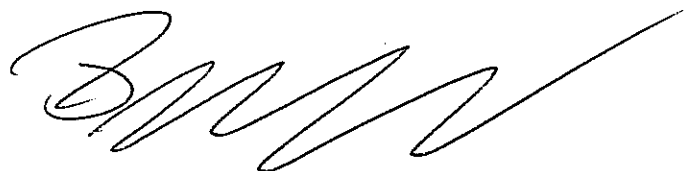
Protokollen træder i kraft den 1. januar 2009 og udløber uden opsigelse med udgangen af december 2009. Fratrædelser som er aftalt/meddelt iht. denne protokol berøres ikke af protokollens bortfald.

Ved protokollens ophør genopstår parternes protokol af 8. december 2005 om frivillig fratræden med den tilføjelse, der følger af punkt 2, 3. afsnit i protokol af 8. juni 2007 om personalereduktioner i 2007 indtil protokollen opsiges efter Funktionæroverenskomstens § 23 (tidligere § 19).

Parterne optager, medmindre der aftales andet, senest 1. oktober 2009 forhandlinger med henblik på at forlænge denne aftale.

København, den 16. december 2008

For TDC A/S



For Dansk Metal, teleafdelingerne

