



## OVERENSKOMSTFORNYELSEN 2010

**Overenskomst**

**mellem**

**TDC A/S**

**på vegne af**

**TDC A/S selv, YouSee A/S, NetDesign A/S samt TDC Hosting A/S**

**og**

**Akademikerorganisationerne**

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af overenskomst 2007 mellem TDC A/S og AC-organisationerne (nu Akademikerorganisationerne), for en 2-årig periode fra den 1. marts 2010 til og med den 29. februar 2012.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Den omstændighed, at forhandlingsresultatet om overenskomstfornyelsen af 10. marts 2010 indgår i det mæglingforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked, indebærer ikke en accept fra Akademikerorganisationerne i TDC af en eventuel sammenkædning ved senere overenskomstfornyelser.

TDC har taget forbehold for DI og DA's godkendelse af forhandlingsresultatet og Akademikerorganisationerne for godkendelse i kompetent forsamling eller ved urafstemning.

-----

Der er mellem parterne enighed om følgende ændringer i AC-overenskomst 2007:

### **1. Overenskomstens område**

*§ 1, stk. 1 udgår og erstattes af nyt § 1, stk. 1:*

Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere i TDC A/S og YouSee A/S, der i henhold til den til enhver tid gældende hovedaftale med tilhørende protokollat mellem TDC A/S og Akademikerorganisationerne er henført til Akademikerorganisationernes forhandlingsområde, jf. bilag 1.

Medarbejdere i TDC Hosting A/S og TDC NetDesign A/S er omfattet af særlige tiltrædelsesoverenskomster.

## 2. Løn

### Generel regulering af den faste løn

Medarbejderens faste løn reguleres med 360,- kr. pr. måned pr. 1. april 2010 for fuldtidsansatte, ansat pr. 1. april 2010.

### Individuel lønregulering

Ud over den generelle regulering kan der foretages individuel lønregulering pr. 1. april. Der afsættes til dette formål en minimumsreguleringsramme, på 0,25 % af lønsummen i 2010 for fortsat ansatte medarbejdere, beregnet som beskrevet i AC-overenskomstens bilag 8, pkt. 1. Principperne for individuel lønregulering i bilag 8, pkt. 2, finder ikke anvendelse.

TDC vurderer behovet for individuel lønregulering og i tilfælde hvor dette findes at være til stede, indkaldes medarbejderen til en lønsamtale.

Den enkelte medarbejder kan i øvrigt selv anmode om en lønsamtale, hvis medarbejderen mener der skal gives en individuel regulering udover den generelle regulering, nævnt ovenfor.

Der foretages i januar måned 2011 en opgørelse vedr. den gennemførte individuelle løndannelse, som parterne drøfter.

### Mindstelønsatsen

Det er aftalt at mindstelønsatsen reguleres. Følgende mindstelønsatser gældende:

- Pr. 1. marts 2010 er start 0 287.027,00 kr.
- Pr. 1. marts 2010 efter 3 år 336.752,00 kr.
- Pr. 1. marts 2011 er start 0 291.849,00 kr.
- Pr. 1. marts 2011 efter 3 år 342.409,00 kr.

### Bachelor, jf. overenskomstens § 3, stk. 6

Bachelor, som ansættes som studentermedhjælper i stillinger, hvor bacheloruddannelsen anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende opgaver eller hvor jobbet er relevant for studiet, aflønnes med en timeløn på minimum:

- Pr. 1. marts 2010 med 128,00 kr.
- Pr. 1. marts 2011 med 132,00 kr.

## 3. Pension

Fra 1. marts 2011 gælder følgende:

En medarbejder, der tager forældreorlov og ikke modtager løn, men kun dagpenge, har i forældreorlovsperioden, jf. overenskomstens § 4, stk. 1, 1. punktum, ret til fuldt pensionsbidrag i forhold til det pensionsbidrag, som medarbejderen havde forud for orloven, dog max. 15 %. Dette gælder dog ikke i den del af forældreorlovsperioden, der eventuelt forlænges, jf. ligebehandlingslovens § 7.

## 4. Satsreguleringer

Parterne har aftalt regulering af § 9, hjemmevagtsatser:

Stk. 1 Ved hjemmevagt ydes der for hver påbegyndt time en betaling på:

- Pr. 1. marts 2010 70,00 kr.
- Pr. 1. marts 2011 73,00 kr.

Udstationeringstillægges i overenskomstens § 19, stk. 2, reguleres til:

- Pr. 1. marts 2010 7.915,- kr.
- Pr. 1. marts 2011 8.115,- kr.

### 5. Feriefridage

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter selskabets opsigelse af medarbejderen.

### 6. Forældreorlov

En kvindelig medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, da der skønnes, at være 6 uger til fødslen og indtil 27 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. fraværsperioder inden for de 6 uger før fødslen på grund af graviditetsbetinget sygdom modregnes i den periode, der flyttes. Af de 27 uger efter fødslen kan de sidste 13 uger helt eller delvist benyttes af faderen uden at der sker fradrag i lønnen. Såfremt retten til dagpenge i de første 14 uger efter fødslen er overført til faderen som følge af moderens død eller alvorlige sygdom, har faderen ret til fravær med løn i denne periode. De 13 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.

Perioden med betalt forældreorlov udvides med 1 uge til moderen og 1 uge til faderen for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

Ovenstående gælder også orlov ved adoption, jf. overenskomstens § 13, stk. 5.

### 7. Frihed

Det er aftalt at fredag efter Kr. Himmelfartsdag er en ordinær fredag, jf. overenskomstens § 16, stk. 1.

### 8. Helbreds kontrol

Medarbejdere beskæftiget som natarbejdere (fast natarbejde) skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder på natarbejde og herefter regelmæssigt med et tidsrum på højst 2 år.

### 9. Andet

Den ekstraordinære godtgørelse som efter overenskomstens § 21, stk. 9 kan ydes til tillidsrepræsentanter hæves med 1 måned for tillidsrepræsentanter der varetager hvervet ved opsigelsen.

Overenskomstens § 10, stk. 5, 3. dot bortfalder fra 1. marts 2011 og i stedet har TDC givet tilsagn om ikke at anvende funktionærlovens § 2a, stk. 3 i forbindelse med opsigelser, der ikke skyldes medarbejderens tilregnelige forhold og som ikke omfattes af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. Tilsagnet gælder dog ikke, hvis medarbejderen fratræder med aktuel pension, jf. § 10, stk. 5, 4. afsnit, litra 1-3.

### 10. Redaktionel revision af overenskomsten

Parterne er enige om straks efter overenskomstfornyelsen at foretage en redaktionel revision af overenskomsten på baggrund af denne protokols bestemmelser, overenskomstfornyelsesprotokollen vedr. overenskomstfornyelsen 2010, ændringer aftalt i overenskomstperioden 2007-2010, samt redaktionel ajourføring som følge af ændret lovgivning mv. I den forbindelse foretages en revision af bilag 1. Herudover er parterne enige om bl.a. at foretage revision i tilknytning til følgende bestemmelser:

- Hovedaftalen
- § 2, stk. 3 og 4,
- § 3, stk. 5,
- § 8,
- § 10, stk. 3 og 4,
- § 13, stk. 1 og 5,
- § 16, stk. 1, og
- Bilag 8

Parterne er i øvrigt enige om nærmere i forbindelse med den redaktionelle revision at drøfte overførsel af feriefridage mv. med udgangspunkt i de førte forhandlinger herom.

### 11. Øvrige områder

#### *NetDesign A/S*

Tiltrædelsesoverenskomsten, jf. protokol af 8. juni 2005, fornyes tilsvarende for perioden 1. marts 2010 til 29. februar 2012.

#### *TDC Hosting A/S*

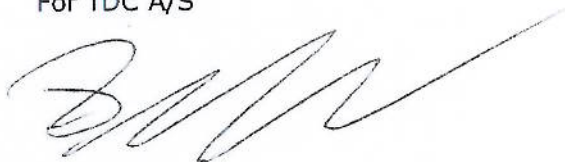
Tiltrædelsesoverenskomsten, jf. protokol af 2. november 2005, fornyes tilsvarende for perioden 1. marts 2010 til 29. februar 2012.

Herefter udestår der ikke krav mellem parterne vedrørende overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2010.

\*\*\*

København, den 10. marts 2010

For TDC A/S



For Akademikerorganisationerne

