

**Protokollat af 8. april 2011, NetDesign**

Nedenfor på næste side gengives aktuelt gældende protokol.

**Mht. aktuelt gældende satser benyt dette link: <https://teleoest.dk/index.php?id=3308>**

## **Protokollat**

**mellem**

**TDC A/S**

**og**

**Dansk Metal teleafdelingerne**

om tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, for medarbejdere ansat i NetDesign A/S (herefter NetDesign/selskabet).

TDC A/S, på vegne af NetDesign, og Dansk Metal teleafdelingerne har opnået enighed om nedenstående lokalaftaler mv., som supplerer eller fraviger det tilpassede overenskomstgrundlag, dvs. Funktionæroverenskomsten med tilhørende protokollater mv., mellem Dansk Industri og CO-industri, for medarbejderne i NetDesign, omfattet af Dansk Metals forhandlingsret, jf. særaftale I, pkt. 1-3.

-----

### **1. Generelt**

Der er mellem parterne enighed om, at i det omfang, der bliver overført medarbejdere omfattet af overførselsaftalen af 5. november 1996 mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet, videreføres disse regler uændret i overensstemmelse med aftalens indhold og gyldighedsområde for de medarbejdere, der er overført fra TDC, og hidtil har været omfattet heraf, medmindre andet aftales mellem parterne. Tilsvarende gælder protokollat af 5. november 1996 vedr. pensionsforhold i relation til tidligere KTAS/Erhverv, Jydsk Telefon Erhverv A/S, Fyns Telefon Erhverv A/S og KTAS Forlag A/S.

### **2. Lokalaftaler**

#### **2.1. Lokalaftale om arbejdstid mv.**

Medarbejderne i NetDesign er enten omfattet af lokalaftaler og særaftaler om arbejdstid i det tilpassede overenskomstgrundlag eller nedenstående regler om fleksibel arbejdstid gældende for it-konsulenter, jf. nedenfor 2.2. Dog gælder lokalaftale nr. 4.G. Arbejdstid mv. i forbindelse med kurser, seminarer, konferencer o. lign. ikke.

Desuden gælder følgende aftaler:

- Pkt. 3 og 5 i Særaftale IV (Arbejdstid, herunder fridage, hviletid og fridøgn mv.).
- Tilkaldeaftale på OCS af 28. juni 2010,
- Tilkaldeaftale på TRIO af 20. januar 2010 og
- Aftale om 24/7 bemandet Servicedesk af 27. maj 2010 (aftale om døgnbemanding).

#### **2.2. Flexibel arbejdstid**

##### **2.2.1.**

Medarbejdere med fleksibel arbejdstid tilrettelægger selv arbejdet under hensyntagen til arbejdets tarv og er forpligtet til at arbejde i det for stillingen nødvendige omfang.

Medarbejderen har, når løsningen af arbejdsopgaverne nødvendiggør det, pligt til at præstere mærtid i rimeligt omfang. Honorering herfor indgår i lønfastsættelsen.

Den ugentlige arbejdstid udgør principielt 37 timer. Udligning af periodevis forøgede arbejdsbyrder kan ske på tidspunkter, hvor arbejdsforholdene tillader det.

Den normale arbejdstid placeres i tidsrummet kl. 8.00 til 17.00 ugens 5 første hverdage (mandag til fredag). Den normale arbejdstid kan dog efter aftale med den enkelte medarbejder placeres anderledes.

Medarbejdere med fleksibel arbejdstid omfattes ikke af lokalaftale nr. 4.H, 4.I, 4.J, 4.K og 11.C.

De nedenfor under pkt. 2.2.2. og 2.2.3. nævnte satser reguleres i overensstemmelse med reglerne i lokalaftale nr. 3.A, pkt. 6.

### **2.2.2. Honoreret mertid**

Honoreret mertid kan kun forekomme, når arbejdsdagen (inkl. evt. afviklet afspadsringstid) har været ud over 8 timer arbejdet ligger udenfor normal arbejdstid og i øvrigt i følgende situationer:

1. Fakturerbart arbejde
  - a. Arbejdet er forudgående aftalt med kunden
  - b. Arbejde er udført i forbindelse med selskabets service- og supportaftaler
2. Øvrigt arbejde
  - a. Hvis der er fejl i leverancen, som selskabet skal rette
  - b. Andet arbejde, hvor der foreligger en særlig forretningsmæssig begrundelse

Honoreret mertid skal altid være forhåndsgodkendt af nærmeste leder, medmindre arbejdet er omfattet af selskabets service- og supportaftaler.

I øvrigt kan honorering for mertid i særlige tilfælde aftales med den enkelte.

Honoreret mertid honoreres med kr. 400,- pr. time + afspadsring i forholdet 1:1. Afspadsringstimen kan efter aftale konverteres til en timeløn, som udbetales, ligesom de 400 kr. efter aftale kan konverteres til en times afspadsring. Medmindre andet aftales med (fælles)tillidsrepræsentanten gælder i tilfælde af arbejdsmangel, at de kr. 400 konverteres til 1½ times afspadsring.

Kørsel mellem kunden og medarbejderens bopæl uden for normal arbejdstid i forbindelse med mertid, honoreres med afspadsring i forholdet 1:1, i det omfang kørslen har en længere varighed end kørsel mellem fast arbejdssted og bopæl. Afspadsring kan efter aftale konverteres til en timeløn, som udbetales.

Øvrig kørsel mellem kunde og medarbejders bopæl honoreres ikke, dog undtagen i forbindelse med vagt, jf. nedenfor pkt. 2.2.3.

Transporttid uden for normal arbejdstid i forbindelse med opgaver i udlandet, der opfylder betingelserne for honoreret mertid, honoreres med afspadsring i forholdet 1:1, dog ved anvendelse af fly og tog max. 8 timer pr. døgn. Afspadsring kan efter aftale konverteres til en timeløn, som udbetales. Øvrig transporttid honoreres ikke.

### **2.2.3. Hjemmevagt og tilkald**

Der kan etableres hjemmevagt, tilkald og - efter aftale med den enkelte medarbejder - stand by-vagt. Vagtordningerne knytter sig til den indsats, selskabet er forpligtet til at yde sine kunder som følge af indgåede service- eller supportaftaler, herunder assistance til kolleger i vagtordningen.

Til medarbejdere, der har vagttjeneste i hjemmet, ydes en betaling på 43,05 kr. pr. påbegyndt time. Der ydes altid betaling for mindst 4 timer.

Tilkaldes en medarbejder, der ikke har hjemmevagt, ydes et tilkaldevederlag på 196,71 kr., hvis medarbejderen skal forlade hjemmet. Tilkaldevederlaget udgør dog 307,35 kr. på arbejdsfrie dage, jf. særaftale IV, pkt. 5.

Medarbejdere, der er på standby-vagt, honoreres for selve standby-vagten med 250 kr. pr. time.

Køretid i forbindelse med arbejde under hjemmevagt og i forbindelse med tilkald udenfor den normale arbejdstid, jf. ovenfor under 2.2.1. honoreres som honoreret mertid.

### **2.3. Særlige lokalaftaler mv.**

Pkt. 6 i Lokalaftale nr. 23. om særlige regler gælder ikke.

### **2.4. Provision og bonusløn**

Lokalaftale nr. 3.H og lokalaftale nr. 3.I er gældende. Indførelse og ændring provisions- og bonusordninger, sker i overensstemmelse med disse lokalaftaler.

Provision og bonus er ikke-pensionsgivende.

### **2.5. Særlige forhold i Kablingsafdelingen (tidligere Infrastrukturafdelingen)**

I Kablingsafdelingen kan timelønnede montører og teknikere, der ikke ansættes som eller overgår til ansættelse som funktionærer, omfattes af bestemmelser svarende til Industriens Overenskomst.

Antallet af medarbejdere, som ansættes på sådanne vilkår, kan dog ikke overstige 20. NetDesign orienterer løbende Dansk Metal teleafdelingerne om det aktuelle antal. Såfremt NetDesign får brug for yderligere timelønnede medarbejdere, optages forhandlinger mellem de lokale parter.

Medarbejderne i Kablingsafdelingen er omfattet af pkt. 2.4.

### **2.6. Overgangsordning**

Der etableres den i bilag 1 anførte overgangsordning.

### **3. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.**

Dette protokollat erstatter protokollat af 11. maj 2005 og gælder alle medarbejdere i NetDesign.

Protokollatet træder i kraft ved underskrivelsen.

Denne protokol, herunder den ved bilag 1 etablerede overgangsordning, evalueres mellem parterne senest 1. februar 2012.

Protokollen kan opsiges efter reglerne i Funktionæroverenskomstens § 23, dog tidligst 1. marts 2012. Den opsigende part skal anmode om forhandling om ændring af denne protokol senest en måned før opsigelse kan fremsendes til modparten.

Parternes lokalaftaler mv. i nærværende protokollat er indgået uden præjudice for fremtidige forhandlinger i TDC, herunder om overenskomstdækning af nye selskaber/ikke-overenskomstdækkede selskaber i TDC.

København, den 8. april 2011.

For TDC A/S

*Sign.: Oluf Emborg*

For Dansk Metal teleafdelingerne

Sign.: John Schwartzbach

## Bilag 1 til protokollat af 8. april 2011

### **Overgangsordning og lokalaftale nr. 11.C**

#### **A Overgangsordning**

Overgangsordningens formål er at give nuværende medarbejdere, der indplaceres på ændrede vilkår, en kompensation for de tab de måtte få som følge af de ændringer i reglerne om mertid og vagtdeltagelse, der følger af protokollat af 8. april 2011.

Parterne er enige om, at det er afgørende, at både medarbejder og ledelse opfatter den konkrete udmøntning af ordningen som fair, hvorfor der i forbindelse med implementeringen etableres:

- en følgegruppe, hvis opgave det er at følge effekten af overgangsordningen og at understøtte den praktiske gennemførelse af implementeringsplanen – herunder at medvirke til kommunikation.
- en implementeringsplan, der aktivt involverer medarbejdere og ledere.

Alle medarbejdere får en samtale med deres leder om overgangen til de nye regler.

I forbindelse med opgørelsen af overgangsordningen og i forbindelse med en evt. efterregulering af hhv. den faste månedsløn og den udbetalte kompensation kan en medarbejder kræve en samtale herom med sin leder.

#### **A.1. A conto kompensation for forventet tab**

Der udarbejdes på baggrund af et års samlet mertids- og vagtregnskab en generel opgørelse over værdien af mer-/overtid og vagtdeltagelse, der danner grundlag for opgørelsen for hver enkelt medarbejder både efter hidtidige og de nye regler og satser.

Forskellen i værdi mellem opgørelsen efter de gamle regler og satser og opgørelsen efter de nye regler og satser opgøres.

Hvis forskellen mellem de to opgørelser viser et forventet underskud på mere end kr. 12.000 /år, får medarbejderen et tilbud om en a conto kompensation. Hvis afvigelsen viser et forventet underskud på over kr. 6.000 /år, kan medarbejderen indgå en aftale med lederen om a conto kompensation. A conto beløbet vil udgøre 80 % af den beregnede forskel. A conto kompensation udbetales månedligt, indtil endelig opgørelse af den enkelte medarbejders overgang til de nye regler.

#### **A.2. Opgørelse af overgangsordning**

Efter en kontrolperiode på 7 måneder (1. juni – 31. december 2011) med det nye regelsæt i drift, udarbejdes en opgørelse over den faktiske realiserede optjening af mertid (værdi af udbetaling + afspadsering) og vagt. Opgørelsen viser samtidig, hvordan medarbejderen ville være honoreret med det gamle regelsæt anvendt på det samme realiserede omfang af mertid og vagt.

Hvis det viser sig, at medarbejderen på grund af de nye regler har haft et underskud, foretages en efterregulering i den faste månedsløn. Der vil i reguleringen blive taget højde for pensionseffekt af reguleringen.

For de medarbejdere, der har fået en a conto kompensation, sker en tilsvarende opgørelse og efterregulering af den udbetalte kompensation, herunder udligning af for meget henholdsvis for lidt udbetalt aconto kompensation.

De ændringer i medarbejdernes værdi af mertid og vagtdeltagelse, der skyldes ændret aktivitetsniveau, indgår ikke i en kompensation.

Inden for den ovenfor nævnte kontrolperiode på 7 måneder kan en medarbejder kræve en opfølgningssamtale med sin leder. Denne samtale kan resultere i en a conto kompensation.

I givet fald kan måleperioden forlænges for at sikre dokumentation for kompensationen og dens størrelse, f.eks. i forbindelse med langvarig sygdom.

## **B. Kompensation i forbindelse med bortfald af lokalaftale nr. 11. C for medarbejdere, der overgår til fleksibel arbejdstid**

Bortfald af lokalaftalen betyder, at det ikke-pensionsgivende tillæg på 1.397,48 kr. pr. måned, bortfalder. De forpligtelser, der knytter sig til dette tillæg, bortfalder ligeledes.

Det er i den forbindelse aftalt, at medarbejderne får tillagt en forhøjelse af den faste løn på 500 kr. pr. måned.

## **C. Løntillæg**

Som led i aftalen ydes et tillæg på 200 kr. om måneden til nedenstående medarbejdergrupper:

- Medarbejdere på højeste arbejdstid som overgår til fleksibel arbejdstid jf. protokollat af 8. april 2011, pkt. 2.2.
- Medarbejdere omfattet af pkt. 2.2. i protokollat af 11. maj 2005, som overgår til fleksibel arbejdstid jf. protokollat af 8. april 2011, pkt. 2.2.