

OVERENSKOMST

2020

mellem

TDC A/S

og

Akademikerorganisationerne

(Som aftalt mellem parterne den 5. marts 2020)

Indholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens område	side	3
§ 2	Ansættelse	side	3
§ 3	Løn	side	3
§ 4	Pension	side	4
§ 5	Udbetaling af løn/pension	side	5
§ 6	Deltidsansættelse	side	5
§ 7	Arbejdstid og merarbejde	side	5
§ 8	Jobløn	side	6
§ 9	Hjemmevagt og tilkald	side	7
§ 10	Opsigelse	side	8
§ 11	Sygdom	side	9
§§ 12-13	Graviditet, barsel og adoption	side	9
§ 14	Ferie	side	11
§ 15	Orlov	side	11
§ 16	Frihed	side	12
§ 17	Uddannelse	side	12
§§ 18-19	Rejser/udstationering	side	12
§ 20	Flyttegodtgørelse	side	13
§ 21	Tillidsrepræsentantregler	side	14
§ 22	Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	side	15
Bilagsoversigt		side	16

Overenskomstens område

§ 1

- Stk. 1 Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere i TDC 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.
- Stk. 2 Overenskomsten omfatter dog ikke medlemmer af selskabets direktion, ledere og andre medarbejdere der refererer til direktionen. Øvrige ledere, der efter det af selskabet anvendte stillingsvurderingssystem i IPE's pointsystem opnår stillingsklasse 56 eller derover, og samtidig, i henhold til systemet, indplaceres på et af de øverste organisationsniveauer (direktører og afdelingschefer), omfattes ligeledes ikke af overenskomsten. Stillinger på organisationsniveauer herunder omfattes derimod af overenskomsten, uanset stillingsklasse.

Chefer/ledere, der ikke omfattes af overenskomsten, kan dog selv afgøre om de vil lade sig repræsentere af en organisation i forhandlinger med selskabet.

Ansættelse

§ 2

- Stk. 1 Medarbejderne ansættes efter lovgivningens almindelige bestemmelser.
- Stk. 2 Ved ansættelse i henhold til denne overenskomst modtager medarbejderen en skriftlig ansættelsesaftale, jf. bilag 2.
- Stk. 3 Midlertidig/tidsbegrænset ansættelse kan finde sted.
- Stk. 4 Selskabet oplyser inden for persondatalovgivningens rammer formanden for AC-Tele om navn og ansættelsessted på medarbejdere, der nyansættes indenfor overenskomstens område ved kopi af ansættelsesaftalen.

AC-Tele kan inden for persondatalovgivningens rammer få indsigt i indholdet af ansættelsesaftaler ved henvendelse til HR. AC-Tele har indsigelsesret, såfremt der er fejl eller uoverensstemmelser mellem aftalen og nærværende overenskomst.

Løn

§ 3

- Stk. 1 Der gælder følgende minimumslønninger (ekskl. hhv. selskabets og medarbejderens pensionsbidrag):
- Pr. 1. marts 2020 er startløn kr. 325.187
Pr. 1. marts 2020 efter 3 år kr. 377.040
- Pr. 1. marts 2021 er startløn kr. 329.997
Pr. 1. marts 2021 efter 3 år kr. 381.850
- Pr. 1. marts 2022 er startløn kr. 334.807
Pr. 1. marts 2022 efter 3 år kr. 386.660
- Stk. 2 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 for den pågældende medarbejders kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.
- Stk. 3 Ud over den faste løn, kan en medarbejder få jobrelaterede eller tidsbegrænsede, herunder opgavebetingede, tillæg.

- Stk. 4 Der afholdes en gang om året en lønsamtale mellem leder og medarbejder. Eventuel lønregulering for den enkelte medarbejder foretages en gang om året med virkning pr. 1. april.

Løndannelsen og lønforhandlingsforløbet vurderes en gang om året mellem TDC A/S og Akademikerorganisationerne. I evalueringen skal indgå en opgørelse af lønudviklingen.

I bilag 8 er aftalt principper, for individuel lønregulering og for lønsamtalen.

Det er aftalt mellem partnerne at reguleringsrammen er sat ud af kraft i overenskomståret 2020. Det skal efterfølgende aftales mellem partnerne om forsøgsordningen med ikke at aftale en mindste reguleringsramme skal forsætte eller gøres permanent.

- Stk. 5 Bachelorer og beachelorstuderende, som ansættes som studentermedhjælpere i stillinger, hvor uddannelsen 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 2020 kr. 149,45
- Pr. 1. marts 2021 kr. 151,95
- Pr. 1. marts 2022 kr. 154,45

Feriegodtgørelse udgør 12,5 % af lønnen.

Studentermedhjælperne kan kun ansættes i deltidsstillinger med et ugentligt fast timetal på max. 20 timer målt over en periode på 6 måneder. Medarbejderen kan præstere merarbejde udover den faste aftalte arbejdstid. Studentermedhjælpere er undtaget for overenskomstens øvrige bestemmelser om løn i § 3 og § 4 om pension.

- Stk. 6 Der er etableret en fritvalgslønkonto. Fritvalgslønkontoen udgør pr. 1. marts 2020 3 % af den ferieberettigede løn.

Reglerne for fritvalgslønkontoen fremgår af de administrative regler for fritvalgslønkonto og af parternes midlertidige aftale af 21. december 2020.

Pension **§ 4**

- Stk. 1 Som bidrag til medarbejderens pension betaler selskabet 8 % af medarbejderens faste løn, bonus, provision, resultatløn, jobrelaterede, tidsbegrænsede og opgavebetingede tillæg, merarbejdstillæg, engangsbeløb og vagttillæg. Selskabet tilbageholder endvidere et beløb på 5% af lønnen, som medarbejderens eget-bidrag til pension (jf. dog protokollat om pensionsmæssig overgang).

For så vidt angår pensionsbidrag af ikke faste løndelev modregnes dette i løndelen inden udbetalingen for aftaler indgået inden den 1. marts 2007, medmindre medarbejderen pr. 1. marts 2007 har fravalgt pensionsberegning af de ikke faste løndelev.

Medmindre medarbejderen meddeler selskabet andet, indbetales pensionsbidrag af faste løndelev til den aftalte pensionskasse, jf. bilag 3. Medmindre andet aftales indbetales pensionsbidraget af ikke-faste løndelev ligeledes til den aftalte pensionskasse, jf. bilag 3.

Meddelelse om valg af pensionskasse skal ske i umiddelbar forlængelse at medarbejderens ansættelse, dog seneste 6 mdr. efter ansættelsesforholdets begyndelse

- Stk. 2 For medarbejdere med tjenestemandspensionsrettigheder, udløses et månedligt beløb til en supplerende pensionsordning. Den supplerende pension beregnes som 8% af forskellen mellem skalalønnen på det sluttrin som medarbejderen er sikret tjenestemandspension efter og den aktuelle løn. Udgangspunktet for denne beregning er den i staten gældende skalaløn pr. 1. april 2000. Skalalønnen reguleres i denne sammenhæng på samme måde

som den faste 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. Hvis disse betingelser ikke er opfyldt, får medarbejderen et til pensionsbidraget svarende beløb, udbetalt som løn. Medarbejderen kan dog vælge frivilligt at indbetale dette løntillæg til en pensionsordning. Selskabet administrerer indbetaling til pension.

Kommer beregningsgrundlaget senere op over kr. 20.000 årligt, konverteres det særlige løntillæg til pension.

- Stk. 3 Om tilbagekøb af pensionsordningen mv. henvises for så vidt angår TDC's indbetalinger til Akademikerorganisationernes dertil knyttede pensionskasser til bilag 9.

Udbetaling af løn/pension **§ 5**

- Stk. 1 Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetalingen indbetaler selskabet såvel sit som medarbejderens pensionsbidrag til pensionskassen. Lønnen udbetales over en løn-konto og er til rådighed næstsidste bankdag i måneden.
- Stk. 2 Hvis en medarbejder ved sin død i beskæftigelsesperioden efterlader sig ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem vedkommende har forsørgerpligt, fortsætter lønudbetalingen i henholdsvis 1, 2 eller 3 måneder, eftersom medarbejderen umiddelbart før dødsfaldet havde haft uafbrudt beskæftigelse ved selskabet på henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Såfremt medarbejderen er omkommet ved udførelsen af sin tjeneste eller afdøet ved døden som følge af tilskadekomst i tjenesten, og dødsfaldet er indtruffet umiddelbart som følge af tilskadekomsten, fortsætter lønudbetalingen med 12 måneders løn til afdødes ægtefælle eller uforsørgede børn under 18 år.

Deltidsansættelse **§ 6**

- Stk. 1 Medarbejderne har, såfremt det er foreneligt med de stedlige arbejdsforhold, adgang til at få den dem påhvilende arbejdstid nedsat. Ved deltid ydes der løn i forhold til den nedsatte arbejdstid. Sådan nedsættelse af arbejdstiden kan enten være varig eller på begrænset tid, dog ikke under 1 år. Genoptagelse af fuld arbejdstid kan kun ske, når dette kan passe med arbejdsforholdene.
- Stk. 2 En medarbejder der er fyldt 55 år kan, efter aftale med sin leder, som led i en seniorordning frivilligt overgå til deltidansættelse. I den forbindelse aftales løn i henhold til overenskomstens § 3 og pensionsbidragets størrelse.

Arbejdstid og merarbejde **§ 7**

- Stk. 1 Den normale ugentlige arbejdstid er for fuldtidsansatte principielt 37 timer.

Pauser på ½ times varighed og derover indgår ikke i arbejdstiden.

Den ugentlige arbejdstid placeres normalt på ugens første 5 hverdage. Den ugentlige arbejdstid, kan efter aftale mellem leder og medarbejder afvikles over 4 eller 6 dage. Lørdage og søndage kan efter aftale benyttes som arbejdsdage, så længe gældende regler, herunder evt. arbejdsmiljøregler, overholdes.

- Stk. 2 Det kan ved ansættelsesforholdets begyndelse aftales, at ansættelsen sker uden betalt frokostpause. Løntillægget, som indgår i den faste løn for ikke-betalt frokostpause, udgør 7,2 % af den pensionsgivende løn.

Det kan endvidere for allerede ansatte medarbejdere aftales mellem leder og medarbejder, at den aftalte frokostpause bortfalder. Medarbejderens månedsløn reguleres i så fald med 7,2 %.

Det fremgår af ansættelsesaftalen eller et tillæg hertil, hvorvidt ansættelsen er inklusiv eller eksklusiv betalt frokostpause. Betaling for ikke-betalt frokostpause skal for allerede ansatte fremgå som et tillæg (kronebeløb) til den faste månedlige løn.

- Stk. 3 Uanset det i stk. 1 anførte, er medarbejderen, når løsningen af arbejdsopgaverne nødvendiggør det, pligtig at præstere merarbejde i rimeligt omfang.
- Stk. 4 Det påhviler selskabet og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal merarbejde som hovedregel afspadseres.
- Stk. 5 Dersom der, efter forudgående aftale med nærmeste leder, er iværksat merarbejde af længere varighed (normalt ikke kortere end 4 uger) eller større omfang (f.eks. større driftsmæssige hasteopgaver), og dersom dette merarbejde ikke kan afspadseres, godtgøres dette mer- arbejde som hovedregel med betaling.

Ved merarbejdssituationer er der mulighed for at drøfte tildeling af midlertidigt tillæg til den faste løn, eller der kan udbetales et engangsbeløb, såfremt honorering i form af frihed ikke er mulig.

- Stk. 6 Det påhviler den enkelte medarbejder, så tidligt som muligt, at gøre sin nærmeste leder opmærksom på, at der vil kunne opstå problemer med afvikling af medarbejderens arbejdsbyrde inden for den normale arbejdstid.

Såfremt der ikke er mulighed for omlægning i arbejdet, påhviler det lederen hurtigst muligt at få etableret en merarbejdsaftale for den pågældende medarbejder.

Jobløn § 8

- Stk. 1 Der kan i særlige tilfælde indgås aftale om jobløn, som så gælder i stedet for bestemmelserne om arbejdstid i § 7. Andelen af medarbejdere ansat på jobløn, må maksimalt udgøre 37,5 % af de til hver tid værende medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst. Aftaler om jobløn indgås direkte mellem leder og medarbejder. Der kan aftales jobløn med både nyansatte og allerede ansatte medarbejdere. Det forudsættes, at der har været en forudgående dialog mellem leder og medarbejder. Aftale om jobløn indgås enten i ansættelseskontrakten eller i et tillæg til ansættelseskontrakten. Det skal udtrykkeligt fremgå at medarbejderen omfattes af arbejdstidsbestemmelsen i § 8 (jobløn), og hvilke arbejdsopgaver/stillingsindhold der ligger til grund.
- Stk. 2 Jobløn indebærer en samlet betaling for den konkrete stillings arbejdsomfang, ansvar og indhold samt den pågældende medarbejders kompetencer og kvalifikationer. Det skal ved lønfastsættelsen udtrykkeligt aftales, at lønnen også omfatter betaling for merarbejde i stillingen.

Jobløn indbefatter en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, hvor arbejdstidens omfang og placering afstemmes i forhold til den for stilling nødvendige opgaveløsning. Fast placering af arbejdstiden på flere eller færre end ugens 5 hverdage, kan aftales mellem medarbejder og leder, hvor det vurderes som relevant. Lørdage og søndage kan efter aftale benyttes som arbejdsdage, så længe gældende regler, herunder evt. arbejdsmiljøregler, overholdes.

- Stk. 3 I forbindelse med indgåelse af aftale om jobløn skal de gensidige forventninger til arbejdstidens omfang og placering drøftes, således at disse er kendte og anerkendte af både leder og medarbejder. Såfremt forudsætningerne for den aftalte jobløn ændrer sig eller er bristet drøftes lønnen. Aftalen om jobløn drøftes mindst en gang om året i forbindelse med den årlige lønsamtale. Leder og medarbejder kan aftale, at medarbejderen

i stedet for jobløn omfattes af arbejdstidsbestemmelserne i § 7. Opsigelse af en aftale om jobløn sker i øvrigt i henhold til overenskomstens § 10, stk. 1.

- Stk. 4 Formanden for AC-Tele kan inden for persondatalovgivningens rammer på begæring få oplysning om indgåelse af aftaler og andel af det samlede antal ansættelsesaftaler, der indeholder bestemmelser om jobløn.

Hjemmevagt og tilkald **§ 9**

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

Pr. 1. marts 2020 kr. - 83,80

Pr. 1. marts 2021 kr. - 85,20

Pr. 1. marts 2022 kr. - 86,60

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 § 7, stk. 1, eller § 8, eller, hvor merarbejdet ikke kan afspadseres mv. inden for almindelige arbejdstidsregler, honoreres med medarbejderens timeløn (månedslønnen divideret med 160,33. Ved deltid efter § 6, beregnes timelønnen forholdsmæssigt i forhold til det faktuelle ugentlige aftalte timetal).

- Stk. 2 Det tilstræbes, at hjemmevagterne så vidt muligt, fordeles mellem de indenfor det pågældende område ansatte medarbejdere, der besidder de nødvendige kvalifikationer og uddannelse til varetagelse af de konkrete opgaver.

Såfremt der lokalt drøftes vagtaftaler, der omfatter AC-medarbejdere, skal AC-Tele inddrages.

- Stk. 3 Tilkald gælder for medarbejdere, der tilkaldes uden for normal arbejdstid.

Tilkald honoreres i følgende tidsrum:

- a) Hverdage fra kl. 18:00–07:00
- b) Weekend er fra fredag kl. 18:00 til mandag kl. 07:00
- c) 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 kr. - 1.363

Pr. 1. marts 2021 kr. - 1.385

Pr. 1. marts 2022 kr. - 1.407

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

Pr. 1. marts 2020 kr. - 1.626

Pr. 1. marts 2021 kr. - 1.652

Pr. 1. marts 2022 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 afspadseres. Hvis time-

forbruget under et tilkald når et ikke-uvæsentligt niveau, kan der efter aftale med leder afspadseres.

- Stk. 4 Der kan ikke i samme tidsrum oppebæres både tilkaldevederlag og honorering af hjemmevagt.
- Stk. 5 Der indgås rammeaftale om øvrige vilkår for hjemmevagt og tilkald. Manglende rammeaftale er dog ikke til hinder for at hjemmevagt og tilkald kan etableres.

Opsigelse § 10

- Stk. 1 Opsigelse af medarbejdere sker efter funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser.
- Stk. 2 Opsigelse skal meddeles skriftligt. Medarbejderen har på begæring ret til at modtage en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

Ved uansøgt afsked orienteres formanden for AC-Tele.

- Stk. 3 For medarbejdere med mere end 9 måneders uafbrudt ansættelse kan afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold ikke ske uden forudgående skriftlig advarsel, medmindre afskedigelsen skyldes sygdom, eller at medarbejderen væsentligt har misligholdt ansættelsesaftalen eller begået strafbart forhold.

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.

Selskabet orienterer formanden for AC-Tele om skriftlige advarsler

Medarbejdere med direkte ledelsesansvar samt medarbejdere, der har selvstændig kompetence og direkte salgsansvar i forhold til eksterne kunder, kan afskediges uden forudgående advarsel, såfremt det af disse medarbejders ansættelseskontrakt eller tillæg til ansættelseskontrakten udtrykkeligt fremgår, at medarbejderen kan afskediges uden forudgående advarsel. Medarbejdere, der kan opsiges uden en forudgående skriftlig advarsel efter denne bestemmelse, gives, ud over evt. fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, en særlig godtgørelse svarende til 2 måneders løn såfremt medarbejderen har en anciennitet på mere end 9 måneders uafbrudt ansættelse. Medarbejdere, der ikke er ledere, der har en anciennitet på mere end 12 års uafbrudt ansættelse gives en særlig godtgørelse på 3 måneders løn. Den særlige godtgørelse udbetales ikke, såfremt medarbejderen efter andre bestemmelser har ret til godtgørelse ud over godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

Såfremt en medarbejder opsiges uden forudgående skriftlig advarsel, skal formanden for AC- Tele orienteres. Der gives såvel formanden for AC-Tele som medarbejderen selv adgang til at udtale sig i sagen, forinden opsigelsen finder sted.

- Stk. 4 Medarbejderen fratræder, medmindre andet aftales*, uden opsigelse med udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67 år.
- Stk. 5 Opsiges en medarbejder efter mere end 10 års ansættelse og uden at det skyldes medarbejderens tilregnelige forhold, udbetales en særlig fratrædelsesgodtgørelse, svarende til:
- 1 måneds fast løn jf. § 3, stk. 3, til medarbejdere som er fyldt 50 år på fratrædelses- tidspunktet, og
 - 2 måneders fast løn jf. § 3, stk. 3, til medarbejdere som er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udbetales uafhængigt 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.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udbetales ikke til medarbejdere der fratræder med aktuel pension:

1. Fra en af TDC finansieret pensionsordning
2. I henhold til tjenestemandspensionsloven, eller
3. som medlem af en af de til TDC knyttede pensionskasser.

I forbindelse med opsigelser omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang gælder stk. 5 ikke.

Sygdom **§ 11**

- Stk. 1 Der ydes løn under sygdom i henhold til funktionærlovens bestemmelser.
- Stk. 2 Underretning om sygefravær gives tidligst muligt til selskabet. Medarbejderne er pligtige fra en læge at tilvejebringe den dokumentation for sygdom, som forlanges af selskabet. Selskabet betaler udgifter forbundet hermed.
- Stk. 3 Der gives frihed med løn i rimeligt omfang, jf. § 7, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre.
- Stk. 4 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.

Graviditet, barsel og adoption **§ 12**

- Stk. 1 Ved graviditet, barsel og adoption anvendes nedennævnte love med efterfølgende præciseringer og afvigelser:
- funktionærloven (regler om underretningspligt ved graviditet og barselsorlov)
 - ligebehandlingsloven (regler om ret til fravær og varsel af dette ved graviditet, barsel og adoption)
 - dagpengeloven (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.

*Medarbejdere, overført på overenskomsten i 1995 i forbindelse med dennes ikrafttræden, bevarer deres hidtidige pligtige afgangsalder, jf. særligt bilag.

§ 13

- Stk. 1 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 dagpenge-refusion.

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 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 14 ugers orlov med løn placeres indenfor 52 uger efter fødslen, under forudsætning af at selskabet modtager den fulde dagpengerefusion.

Placering af perioden meddeles af medarbejderen senest 8 uger efter fødslen.

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. ligestillingslovens § 7. Medarbejderen optjener ret til ferie med løn i forbindelse i denne periode.

Den løn TDC yder i forældreorlovsperioden svarende til 14 ugers orlov med fuld løn, kan ydes til begge forældre selvom de begge er ansat i TDC. De øvrige betingelser for at modtage løn i orlovsperioden skal være opfyldt.

- Stk. 2 En medarbejder, der er gravid, skal give selskabet meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel.
- Stk. 3 Faderen har uafhængigt af stk. 1 ret til løn under fravær i indtil 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Stk. 4 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. 5 En medarbejder der adopterer, har ret til løn i indtil 28 uger efter modtagelsen af barnet i de tilfælde, hvor medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til dagpengeloven.

Under betingelse af dokumenteret myndighedskrav om tilstedeværelse inden adoption gives op til 4 ugers frihed med fast løn.

- Stk. 6 I tilfælde af fravær på grund af barnets ophold på sygehus ydes løn til medarbejdere, der er omfattet af stk. 1-5, i den dagpengegivende periode hvormed orloven er forlænget.
- Stk. 7 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. 8 Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for de tidsrum, hvor medarbejderen har ret til fravær, jf. stk. 1, betragtes som sygdom.

Ferie **§ 14**

- Stk. 1 Ferieloven er gældende med de afvigelser, der fremgår af de nedenfor nævnte bestemmelser.
- Stk. 2 Ferietillægget udgør 1 %.
- Stk. 3 Medarbejdere opnår ved 25, 40 og 50 års jubilæum i TDC 1 ekstra ferieuge i det løbende eller det påfølgende ferieår.
- Stk. 4 Uden medarbejderens samtykke kan tilgodehavende ferie ikke placeres i opsigelsesperioden. Hvis medarbejderen gives tjenestefrihed i opsigelsesperioden, kan ferien dog placeres efter ferielovens bestemmelser.
- Stk. 5 Mellem den enkelte medarbejder og dennes leder kan det aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår.

Orlov **§ 15**

- Stk. 1 Efter selskabets skøn, i det enkelte tilfælde, kan der gives en medarbejder med mindst 2 års ansættelse, tilladelse til frihed uden løn i begrænset tid, i almindelighed ikke ud over 1 år. Under særlige forhold kan tilladelsen dog udstrækkes til at gælde for indtil 3 år. Sådan tid fradrages ved beregning af anciennitet.
- Stk. 2 Der kan gives medarbejderne frihed uden løn ved:
- a) Arbejdsmæssig frihed som følge af tvungne familiemæssige årsager.
- En ansat har ret til arbejdsmæssig frihed som følge af force majeure, når tvungne familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Friheden er uden løn, medmindre andet aftales.
- b) Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående.
- I tilknytning til reglerne i lov om Social service kap. 20 om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge nærtstående i hjemmet mv. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.
- Stk. 3 Den enkelte medarbejder har ret til frihed uden løn i de situationer, der omhandles i "Bekendtgørelse om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål" bekendtgørelse nr. 851 af 28. november 1986.

Frihed § 16

- Stk. 1 Ordinære fridage er samtlige søn- og helligdage samt grundlovsdag, dagen efter Kristi himmelfartsdag, jule- og nytårsaftensdag. 27. december er en fridag. Såfremt der er arbejdsmæssigt behov for at medarbejderen udfører arbejde denne dag, ydes der en erstatningsfridag.
- Stk. 2 Ved dødsfald i den nærmeste familie: forældre, søskende, ægtefælle, samlever og børn, kan der gives frihed med løn fra dødsdagen til begravelsesdagen inklusive.
- På bedsteforældres og svigerforældres begravelsesdag kan der gives frihed i fornødent omfang.
- Stk. 3 Enkelte, hele, fridage kan i særlige tilfælde, og såfremt arbejdsforholdene tillader det, købes mod fradrag af 1/1924 af en årsløn pr. arbejdstime.
- Stk. 4 Fridage, som falder indenfor en sygeperiode, godtgøres ikke.
- Stk. 5 Medarbejderen har ret til 5 feriefridage.

For feriefridagene gælder følgende:

- Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- Feriefridagene afholdes med fuld løn.
- Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om compensation svarende til det beløb, der fradrages ved køb af et tilsvarende antal fridage, jf. stk. 4, hvorefter compensation udbetales.
- Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.
- Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter selskabets opsigelse af medarbejderen.

Uddannelse § 17

- Stk. 1 Selskabet betaler den for medarbejderens udvikling og vedligeholdelse af faglige kundskaber nødvendige efteruddannelse i overensstemmelse med selskabets og medarbejderens tarv i henhold til den til enhver tid gældende uddannelsespolitik, som drøftes i samarbejdsregi i selskabet.
- Stk. 2 Der kan mellem selskabet og Akademikerorganisationerne indgås aftale om, at frihed med løn til uddannelsesformål kan gøres betinget af en vis fortsat beskæftigelse i selskabet.

Den uddannelse, der har givet anledning til frihed med løn, skal være af længere varighed og/eller særlig bekostelig.

Forpligtelsen til at forblive i selskabet skal stå i rimeligt forhold til den samlede varighed eller omkostning ved uddannelsen.

Rejser/udstationering § 18

Der rejses efter regning, medmindre andet aftales med AC-Tele.

Ved rejse efter regning forstås refusion af alle rimelige udgifter opstået som følge af rejsen, herunder udgifter til forplejning, logi, transport mv. Medarbejderen har krav på passende forskud til disse udgifter.

Ved rejse efter regning i udlandet benyttes ligningsrådets til enhver tid gældende regler om % -godtgørelse.

Benytter en medarbejder egen bil, betales der kilometerpenge efter ligningsrådets regler og satser.

§ 19

Stk. 1 En tjenesterejse er en rejse forbundet med medarbejderens værende arbejdsmæssige funktion. Tjenesterejser vil som hovedregel være af mindre end ca. 1 måneds varighed.

En kortvarig udstationering (mindre end 6 måneder) er en midlertidig beskæftigelse af som hovedregel minimum ca. 1 måneds varighed i en for medarbejderen ny arbejdsmæssig funktion i udlandet, f.eks. arbejde forbundet med idriftsættelse af et projekt.

Stk. 2 Ved udstationering ydes et udstationeringstillæg pr. måned eller en forholdsmæssig andel heraf. Udstationeringstillægget udgør:

Pr. 1. marts 2020 kr. 9.325

Pr. 1. marts 2021 kr. 9.474

Pr. 1. marts 2022 kr. 9.626

Stk. 3 Ved tjenesterejser ydes, for hver uges fravær, dækning af udgifter til hjemrejse i weekender, såfremt den omkostnings-, transporttids- og arbejdsmæssige situation i øvrigt naturligt tilsiger dette, hvilket typisk vil være tilfældet i Europa.

Ved kortvarige udstationeringer, ydes dækning af udgifter til hjemrejse minimum for hver 6. uges fravær, såfremt den arbejdsmæssige situation i øvrigt naturligt tilsiger dette. Medarbejderen kan i stedet vælge at få dækket udgifter til ægtefælles/samlevers besøgsrejse. De skattemæssige konsekvenser heraf er arbejdsgiveren uvedkommende.

Stk. 4 Selskabet skal tilstræbe at varsle tjenesterejser, som strækker sig over en weekend og udstationeringer, så tidligt som muligt overfor den enkelte medarbejder, og om muligt senest 2 uger før afrejsen.

Flyttegodtgørelse

§ 20

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 ansøgte som uansøgte selskabsinterne flytninger som ved omflytninger mellem de af denne overenskomst omfattede selskaber og ved omflytninger indenfor TDC til de af denne overenskomst omfattede selskaber.

Stk. 2 Ved flytteomkostninger forstås:

- flytning af bohav
- 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 højst 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.

Tillidsrepræsentantregler **§ 21**

- Stk. 1 I hver af selskabets afdelinger, divisioner osv., hvor der er flere end 5, der er omfattet af denne overenskomst, har de pågældende medarbejdere ret til at vælge 1 tillidsrepræsentant samt suppleant for denne.
- Stk. 2 Tillidsrepræsentanterne vælges blandt medarbejdere med mindst 1 års beskæftigelse i TDC og valget anmeldes skriftligt af organisationen over for selskabet hurtigst muligt og senest 3 uger efter valget. Selskabet er berettiget til, inden 3 uger, at gøre indsigelse mod valget.
- Stk. 3 Det er blandt andet tillidsrepræsentanternes opgave såvel over for organisationen og dennes medlemmer som over for selskabet at gøre deres bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold samt at sikre, at overenskomsten overholdes.
- Tilsvarende pligt påhviler selskabets ledelse og dets repræsentanter.
- Stk. 4 Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medlemmer, han/hun er valgt blandt, og kan som sådan over for selskabet, når han/hun efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra medarbejderne samt behandle lokale spørgsmål med den lokale ledelse.
- Stk. 5 Udførelsen af de på tillidsrepræsentanten hvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens daglige arbejde.
- Stk. 6 Efter aftale med selskabet gives der tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed med løn til at deltage i relevante kurser samt udvalgsarbejde i selskabsregi.
- Stk. 7 Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om arbejds- og personaleforholdene inden for vedkommendes virkeområde.
- Stk. 8 Suppleanten indtræder i tillidsrepræsentantens fravær i dennes rettigheder og pligter efter nærværende regler.
- Stk. 9 En tillidsrepræsentants afskedigelse og uansøgte forflyttelse skal begrundes i tvingende, specifikke årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Forinden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes uansøgt med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem selskabet og den pågældende organisation, og varsel om opsigelse kan ikke afgives, førend denne forhandling har fundet sted.

Afsked af en tillidsrepræsentant skal ske med mindst 6 måneders varsel. Har tillidsrepræsentanten en anciennitet på mere end 12 års uafbrudt ansættelse, får tillidsrepræsentanten 7

måneders varsel. Ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant, der ikke er begrundet i tvingende, specifikke årsager, gives endvidere en ekstraordinær godtgørelse på 7 måneders løn.

Beskyttelsen efter dette stk. gælder i 1 år efter at medarbejderen er ophørt med sit hverv som tillidsrepræsentant.

- Stk. 10 Såfremt en af parterne begærer det, skal sagen om afskedigelse eller uansøgt forflyttelse af en tillidsrepræsentant - efter at forhandling har fundet sted - afgøres efter de mellem parterne aftalte regler om mægling og voldgift. I sådanne tilfælde kan opsigelsesvarslet ikke træde i kraft, før voldgiftens kendelse har givet selskabet medhold i opsigelsens gyldighed.
- Stk. 11 Formanden for den lokale AC-klub nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten.

Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 22

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020 og er gældende indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. marts, dog tidligst i 2023.

Bestemmelserne i § 13, stk. 1, 2. - 5. afsnit, og 7. - 9. afsnit, kan dog opsiges med 3 måneders varsel til bortfald med udgangen af en måned.

København, den maj 2021

For TDC A/S

For Djøf

For Ingeniørforeningen, IDA

For DM

For Forbundet Arkitekter og Designere (FAOD)

For Den danske Landinspektørforening (DdL)

For Forbundet Kultur og kommunikation

For Forbundet Kommunikation og Sprog

For Dansk Psykologforening (DP)

For Jordbrugsakademikerne

BILAGSOVERSIGT

Bilag 1	AC-overenskomstens område	side	17
Bilag 2	Aftale om selskabets pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet	side	37
Bilag 3	Pensionskasser	side	39
Bilag 4	Implementering af EU-arbejdstidsdirektiv	side	40
Bilag 5	Pensionsmæssig overgang	side	41
Bilag 6	Overenskomstforhandlingerne 2020	side	42
Bilag 7	Implementering af EU-deltidsdirektiv	side	46
Bilag 8	Løndannelsen	side	48
Bilag 9	Tilbagekøb af pensionsordning	side	51

BILAG 1

Der henvises til det til enhver tid gældende bilag A (uddannelsesbilaget) i den i for Staten gældende AC-overenskomst.

Bilag A er som følgende (version 25 juni 2019):

Oversigt over overenskomstens forhandlingsberettigede organisationer, uddannelser og pensionsordninger

I nedenstående oversigt er det anført, hvilke kandidat- og bacheloruddannelser mv. der er omfattet af akademikeroverenskomsten, ligesom det fremgår hvilken/hvilke organisation/-er, der er forhandlingsberettiget i forhold til de respektive uddannelser. Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten på grundlag af grænsedragning mellem de relevante (akademiker)organisationer.

Cirkulærebemærkning:

På grundlag af grænsedragning af nye uddannelser mellem akademikerorganisationerne ajourfører Finansministeriet løbende bilag A. Der udsendes særskilt cirkulære om eventuelle ændringer/tilføjelser.

Kandidatuddannelser som nævnt i bilag A, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, er omfattet af overenskomsten, medmindre andet fremgår nedenfor. Det er forudsat, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde og ikke er omfattet af anden gældende overenskomst.

Overenskomsten omfatter ikke ledere og lærere med en grunduddannelse, der er omfattet af CO10's organisationsaftaler for professionshøjskolerne, og som med udgangspunkt i professionsbacheloruddannelsen har gennemført en kandidatuddannelse.

Det fremgår endvidere til hvilke pensionsordninger, pensionsbidrag skal indbetales, jf. overenskomstens § 10, stk. 5.

I henhold til overenskomstens § 10, stk. 7 er der aftalt følgende fravigelser fra det generelt gældende om indbetaling af pensionsbidrag.

a) Akademikere ansat inden den 1. april 1977 ved handelsskoler i henhold til overenskomsten med Gymnasieskolernes Lærerforening kan fortsat indbetale pensionsbidrag til MP Pension.

b) For en række uddannelser er forhandlingsretten grænsedraget mellem organisationerne med udgangspunkt i, hvilket område der sker ansættelse på. I sammenhæng hermed følger det af ansættelsesområdet, hvilken pensionsordning pensionsbidraget skal indbetales til. I tilfælde, hvor den ansatte skifter mellem ansættelsesområder med den konsekvens, at der i medfør af § 10, stk. 5 og Bilag A vil ske ændring vedrørende forhandlingsrettens placering og pensionskassetilhøret, vil den ansatte kunne opretholde den hidtidige pensionsordning. Det drejer sig om følgende uddannelser, hvor pensionskassetilhøret følger af en grænsedragning på grundlag af ansættelsesområdet: Cand.act, cand.scient.san.publ, cand.interpret, cand.ling.merc., cand.mag. i sprog og internationale forhold og cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering, cand.mag i virksomhedskommunikation. MA in international business Communication – Multicultural Communication in Organizations. Dispensationen gælder tilsvarende for så vidt angår cand.theoler, der skifter mellem ansættelse som forsker/underviser og overenskomstansat sognepræst, og for bachelorer i medicinalkemi, som opnår kandidatgraden i medicinalkemi under ansættelsen i staten. For nogle uddannelser vil skift af ansættelsesområde medføre ændringer vedrørende forhandlingsrettens placering, mens pensionskassetilhørsforholdet ikke ændres. Dette er bl.a. tilfældet hvor magistre og cand.phil'er skifter mellem ansættelse på erhvervsskoleområdet og andre dele af staten, og hvor psykologer skifter mellem ansættelse på en professionshøjskole og andre dele af staten.

c) For cand.scient.san.publ., der er ansat i staten forud for 1. april 2005, hvor uddannelsen blev omfattet af akademikeroverenskomsten, er det aftalt, at indbetalingen af pensionsbidrag til MP Pension eller JØP kan videreføres uændret, i tilfælde hvor andet pensionskassetilhør måtte følge af overenskomstens § 10, stk. 5 og bilag A.

d) For civiløkonomer (HA og HD), der har indbetalt pensionsbidrag til AP-pension i tilknytning til en ansættelse i staten forud for 1. januar 2010, er det aftalt, at pensionsindbetalingerne fortsat kan ske til AP-pension i tilfælde af stillingsskift eller genansættelse i staten. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).

e) Fra den 1. oktober 2018 indbetales pensionsbidrag for ansatte på IDA's for-handlingsområde til Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse (DIP). Ændringerne gælder for de uddannelser, der hører under IDA's forhandlingsret.

Cirkulærebemærkninger til bilag A:

Om uddannelserne henvises der til:

a) Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1328 af 15. november 2016 om bachelor- og kandidatuddannelser ved universiteterne (uddannelsesbekendtgørelsen) med efterfølgende ændringer samt til tidligere bekendtgørelser.

b) Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 1410 af 12. december 2014 om de videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

På de områder, hvor der er en delt forhandlingsret, indestår de berørte organisationer for, at ar-bejdsgiveren har opfyldt sin forhandlings- og orienteringspligt ved henvendelse til en af de respektive organisationer. Det påhviler organisationerne selv at informere og koordinere indbyrdes, således at uklarheder omkring placering af forhandlingsretten ikke kommer til at ligge arbejdsgiveren til last.

Bemærkningerne omfatter tilsvarende oversigten over pensionsordninger.

Som anført i de generelle bemærkninger i cirkulæret, pkt. 7, har en række AC-organisationer indgået aftale om frit organisationsvalg.

Ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse

Ansættelse efter overenskomsten af akademiske medarbejdere med udenlandsk uddannelse sker, hvor uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse som nævnt i bilag A.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for Forskning og Uddannelse. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for Videregående Uddannelser (nu: Styrelsen for Forskning og Uddannelse) tidligere har vurderet, kan findes på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside www.ufm.dk.

I de tilfælde hvor Styrelsen for Forskning og Uddannelse har tilvejebragt ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.

a) Kandidatuddannelser m.fl.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Akademiingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Bibliotekar DB	Bibliotekarforbundet	PFA Pension

		(indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforening)
Bibliotekar med afgangseksamen fra Københavns Universitet, Institut for Informationsstudier (tidl. Danmarks Biblioteksskole og Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA))	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2010 Kommunernes Pensionsforening)
Cand.act.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening	MP Pension
Cand.act. i stillinger som underviser eller forsker henhører under Dansk Magisterforening (DM), øvrige henhører under DJØF.		
Cand.adm.pol.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.agro. /Agronom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensioniskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.arch. /Arkitekt	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.art.	Dansk Magisterforening	MP Pension
Cand.art.scen.	Dansk Magisterforening	MP Pension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Cand.art.scen., der er optaget på uddannelsen på baggrund af bacheloruddannelsen i iscenesættelse eller bacheloruddannelsen i scenekunstnerisk produktion, henhører under Danske Scenografer. Øvrige henhører under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.bron. (Bromatolog)	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)

Cand.comm.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening	MP Pension
Cand.comm. med samfundsvidenskabeligt overbygningsfag, der ikke er gymnasielærerfag, henhører under DJØF. Cand.com. fra Roskilde Universitetscenters kommunikationsuddannelse med et overbygningsfag fra det naturvidenskabelige eller humanistiske hovedområde samt kandidater med samfundsvidenskabelige overbygningsfag, der er gymnasiefag, eller med internationale udviklingsstudier som overbygningsfag henhører under Dansk Magisterforening (DM). Cand.comm. i kommunikation henhører ligeledes under Dansk Magisterforening (DM).		
Cand.design	Arkitektforbundet	Arkitekternes Pensionskasse
Cand.geom. (Landinspektør)	Den Danske Landinspektørforening, DdL	Den af den Danske Landinspektørforening etablerede pensionsordning
Cand.hort. /Hortonom	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.hort.arch. /Landskabsarkitekt	JA (Jordbrugsakademikerne)	Penisionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.interpret	Dansk Magisterforening	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.it/Kandidat i Informationsteknologi	Forhandlingsretten følger den adgangsgivende eksamen	Pensionskassen følger den adgangsgivende eksamen
	Dansk Magisterforening	MP Pension

	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Kandidater i informaitonsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen (bachelorgrad eller anden uddannelse), der henhører under overenskomstens dækningsområde, henhører under den organisation der har forhandlingsretten til den adgangsgivende eksamen/uddannelse. Kandidater der er optaget på baggrund af en bachelor fra IT-Universitetet henhører under DM. Kandidater i informationsteknologi, der er optaget på cand.it-uddannelsen på andet grundlag henhører under DJØF.		
Cand.jur. /Jurist	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.lact. /Mejeriingeniør	Dansk Mejeriingeniør Forening	AP-Pension
Cand.ling.merc.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Doghenhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
MA in international business communication – Multicultural communication in Organizations	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Doghenhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		

Cand.mag. i sprog og internationaleforhold fra Aalborg Universitet	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.mag. i virksomhedskommunikation	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog. Dog henhører stillinger som forsker eller underviser ved de højere læreranstalter mv. samt ved professionshøjskoler under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.manu. (se også kiropraktor)	Dansk Kiropraktorforening	SEB Pension
Cand.med.vet. /Dyrlæge	Den Danske Dyrlægeforening	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.marc., herunder - Cand.merc. (jur.) - Cand.merc. (fil.) - Cand.merc. (mat.) - Cand.merc. (it) - Cand.merc. (dat) - Cand.merc. (psyk.)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.merc. (kom)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension

Cand.merc. (kom) henhører under Forbundet Kommunikation og Sprog, hvis kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse indenfor medier, kommunikation, information og erhvervssprog. Andre cand.merc. (kom) henhører under DJØF.		
Cand.merc.aud.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.merc.int.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.musicae	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.musicae (og bachelorgraden Bmus) er kun omfattet af overenskomsten for så vidt angår administrative stillinger og stillinger som underviser eller forsker ved universiteter og højere læreranstalter mv. og ved professionshøjskoler.		
Cand.negot. med 4-årig hhv. 5-årig uddannelse	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.oecon	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.oecon.agro	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.pharm. /Farmaceut	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.phil.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Cand.phil, der ansættes på erhvervsskoleområdet, er grænsedraget til Gymnasieskolernes Lærerforening. Se i øvrigt bemærkningen ad "Magistre der ansættes til undervisning på erhvervsskoleområdet".		

Cand.polit.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.polyt. (Civilingeniør)	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.psych. /Psykolog	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Ved "psykolog" forstås de under Dansk Psykolog Forening anførte uddannelser: cand.psych, cand.pæd i psykologi (uddannelsen er nedlagt i 2004) og mag.art i psykologi.		
Cand.public.	DM – (Dansk magisterforening)	MP Pension
Cand.public er omfattet af overenskomsten, når kandidaten er optaget på uddannelsen på grundlag af en bacheloruddannelse fra et universitet med undtagelse af kandidater med en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A).		
Cand.pæd.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Cand.pæd henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Cand.pæd. i psykologi henhører dog under Dansk Psykolog Forening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Mag.art og Mag.art. i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psych.		
Cand.rer.soc.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.san.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Uddannelser/kandidater med betegnelsen cand.scient. henhører under DM (Dansk Magisterforening) i den udstrækning, der ikke er aftalt anden/særlig organisationsgrænsedragning, jf. nedenstående.		

Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - agricultural development - agrobiologi (MSc in Agrobiology) - biologi-bioteknologi - jordbrug, natur og miljø (MSc in Agro-Environmental Management) - landskabsforvaltning – miljøkemi	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.scient. i landskabsforvaltning, agricultural development, biologi-bioteknologi og miljøkemi har afgangseksamen fra Den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole/Københavns Universitet., Det Biovidenskabelige Fakultet. Øvrige cand.scient'er under JA's forhandlingsområde har afgangseksamen fra Aarhus Universitet/Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet. JA har også forhandlingsretten for bachelorer i jordbrug, fødevarer og miljø med afgangseksamen fra Det Jordbrugsvidenskabelige fakultet under Aarhus Universitet.		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - humanbiologi - immunologi og inflammation - lægemiddelvidenskab - medicinalkemi - molekulær medicin - molekulær biomedicin	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient. i lægemiddelvidenskab har afgangseksamen fra Syddansk Universitet (bachelor og kandidatuddannelse) og Københavns Universitet (alene kandidatuddannelse). Cand.scient. i medicinalkemi har afgangseksamen fra Aarhus Universitet (bachelor og kandidatuddannelse). Forhandlingsretten for bachelorer i medicinalkemi er grænsedraget til DM (Dansk magisterforening).		
Cand.scient. med følgende uddannelsesretninger: - datateknik - human ernæring	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.adm.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.scient.anth.	Dansk magisterforening	MP Pension

Cand.scient.bibl.	Bibliotekarforbundet	PFA Pension (indtil 31.8.2012 Kommunernes Pensionsforsikring)
Cand.scient.cons. (se også konservator)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.med.	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.scient.oecon.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.scient.pharm.	Pharmadanmark	Pharmadanmarks Pensionsordning i PFA Pension hhv. Apotekervæsenets Pensionsordning
Cand.scient.pol.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.scient.san.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Kandidater, der har en sundhedsfaglig professionsuddannelse, og hvor faget har betydning for vedkomnes beskæftigelse, er ikke omfattet af overenskomsten. Det gælder f.eks. hvor den pågældende arbejder som mellemlider i et laboratorium eller med sundhedsfaglig kvalitetssikring.		
Cand.scient.san.publ.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.san.publ. i stillinger som underviser eller forsker henhører under DM (Dansk Magisterforening), øvrige henhører under DJØF, idet dog cand.scient.san.publ. ansat som ledende medarbejder eller chef på undervisnings- og forskningsområdet henhører under DM (Dansk Magisterforening).		

Cand.scient.soc.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Cand.scient.soc. (og mag.scient.soc) henhører under DJØF. Undtaget herfra er de tilfælde, hvor uddannelserne i overvejende grad består af antropologi eller etnografi og – for så vidt angår kombinationsuddannelse fra Aalborg Universitet – hvor en cand.phil-uddannelse i samfundsfag er overbygget med "kvindestudieår". Disse uddannelser henhører under DM (Dansk Magisterforening).		
Cand.scient.techn.	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Cand.silv. /Forstkandidat	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Cand.soc.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
	DM – (Dansk Magisterforening)	MP Pension
	Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA Pension
Kandidater i undervisnings- og forskningsstillinger, der er optaget på baggrund af en professionsbachelor henhører under DM (Dansk Magisterforening) Kandidater, der er optaget på grundlag af en anden bachelorgrad, hvor DM er forhandlingsberettiget organisation til kandidatoverbygningen, henhører ligeledes under DM, herunder cand.soc-uddannelse som led i gymnasiefagsuddannelsen. Øvrige kandidater henhører under DJØF. Dog er cand.soc. med uddannelsesretningen Politisk Kommunikation og Ledelse (PLK) grænsedraget mellem DJØF og Forbundet Kommunikation og Sprog på samme måde som gældende for cand.merc. (kom).		
Cand.stat.	Dansk Magisterforening	MP Pension
Cand.tech med følgende uddannelsesretninger: - Bygningsenergidesign	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)

- Maritime teknologi - Ledelse og Informatik - Landinspektørvidenskab - Byggeledelse - Byggeledelse (eng) - Sikkerhed og risikostyring - Bygningsinformatik - Forretningsinnovation - Globalt systemdesign - Produktion - Værdikæder og innovation		
Cand.techn.al (Levnedsmiddelkandidat) fra levnedsmiddel-, kødindustri og mejerilinen	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
Levnedsmiddelkandidater m.fl., der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Cand.techn.soc.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Cand.theol.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Den danske Præsteforening	Velliv. Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Overenskomsansat sognepræst (sognepræst (OK)) og ansatte ved stiftsadministrationerne i stillinger med teologisk indhold henhører under Den danske Præsteforening. Øvrige cand.thol. henhører under DM (Dansk Magisterforening)		
Diplomingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)

Docent/kunstnerisk/videnskabelig medarbejder ved musikkonservatorierne	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Docenter samt ansatte i stillingskategorier omfattet af Kulturministeriets notat af 12. marts 2004 om stillingsstruktur for kunstnerisk/videnskabeligt personale ved musikkonservatorierne under Kulturministeriet: Adjunkt, lektor, professorer, professor med særlige opgaver, studieadjunkt/-lektor, gæstelektor og gæsteprofessor.		
Dr.phil.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Dr.scient.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Eksportingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP)
ESA/Kandidat med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
HA (Civiløkonom)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
HA.jur (Handelsjurist)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
HD (Civiløkonom)	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Efter fusion mellem DJØF og C3 henhører såvel HK, HA, og HA.jur under DJØF. For civiløkonomer (HA og HD) ansat før 1. januar 2010 indbetales pensionsbidrag til AP-Pension, eller til Juristernes og Økonomernes Pensionskasse. Tilsvarende gælder for så vidt angår kandidater med erhvervssproglig/erhvervsøkonomisk afgangseksamen (ESA).		
Kand.samf.	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Kiropraktor	Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension

Koropraktorer, der er autoriseret i henhold til lov nr. 415 af 6. juni 1991 eller senere regler om meddelelse af autorisation, for tiden lov nr. 451 af 22. maj 2006. Se også cand.manu.		
Konservator	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Konservatorer, der har afsluttet konservatorskolens 5-årige uddannelse. Se også cand.scient.cons.		
Kunstnerisk/videnskabeligt personale ved den danske Scenekunstskelet	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Danske Scenografer	PFA Pension
Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Dansk Danske Scenekunstskele, som har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget i henhold til denne uddannelse. Kunstnerisk/videnskabeligt personale på Dansk Danske Scenekunstskele, som ikke har en uddannelse, der er oplyst i bilag A, er grænsedraget til DM, dog ikke medlemmer af Danske Scenografer, som er grænsedraget til Danske Scenografer.		
Lektor ved Kunstakademiets billedkunstskele	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Levnedsmiddelingseniører	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingseniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingseniører (ISP))
Levnedsmiddelingseniører m.fl. der er ansat 30. september 2007 eller tidligere og som har deres pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og dyrlæger (PJD), opretholder denne i PJD som en personlig ordning.		
Lic.phil.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Lic.scient.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Læger ansat ved de højere uddannelsesinstitutioner ekskl.	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse

klinisk assistent samt læger ansat om undervisere ved professionshøjskoler og erhvervsakademier	Foreningen af Speciallæger	Lægernes Pensionskasse
Læger ansat som ph.d.-stipendiat, i stillinger under adjunktniveau og på adjunktniveau henhører under Yngre læger. Læger ansat i stillinger på lektor-, docent- og professorniveau og i ledende stillinger henhører under Foreningen af Speciallæger.		
Læge, der er ansat som ph.d.-stipendiat ved sektorforskningsinstitution	Yngre Læger	Lægernes Pensionskasse
Mag.art.	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
	Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Mag.art. henhører generelt under DM (Dansk Magisterforening). Mag.art. i psykologi henhører dog under Dansk Psykologforening. Tilsvarende gælder for så vidt angår Cand.pæd og cand.pæd i psykologi. Se i øvrigt bemærkningen ad cand.psyk.		
Mag.scient.	Dansk magisterforening (DM)	MP Pension
Mag.scient.soc.	Dansk Magisterforening	MP Pension
	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Se bemærkninge ad cand.scient.soc.		
Magister, der ansættes som underviser på erhvervsskoleområdet	Gymnasieskolernes Lærerforening	MP Pension
Ved "magister" forstås de under DM (Dansk magisterforening) anførte uddannelser på nær cand.phil og cand.interpret, cand.mag. i virksomhedskommunikation og cand.mag. i sprog og internationale forhold fra Aalborg Universitet. Gymnasiemagistre - herunder magistre, der ansættes som undervisere på erhvervsskoleområdet, henhører ikke under DM (Dansk Magisterforening), men under Gymnasieskolernes Lærerforening. En tilsvarende grænsedragning gælder for cand.phil.		
Musikterapeut	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pensioni

Musikterapeuter, uddannet ved Aalborg Universitet i henhold til bekendtgørelse nr. 87 af 12. marts 1984 om forsøgsuddannelse i musikterapi. (Bekendtgørelsen er ophævet).		
Sognepræst, der ansættes af Kirkeministeriet til hjælp for en fast præst eller ved betjening af en menighed	Den danske præsteforening	Velliv. Pr. 01.04.2019 PFA Pension
Se i øvrigt cand.theol.		
Tandlæge ved ansættelse a) På Sundhedsministeriets område b) i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i ortodonti c) som heltidsansat og deltidsansat tandlæge ved tandlægeskolerne, og d) som militærtandlæge i forsvaret	Tandlægeforeningen	Velliv (indtil 31.05.2013 Danica)
Teknikumingeniør	Ingeniørforeningen, IDA	Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) (indtil 30.09.2018 Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP))
AAD	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
AAD: Den administrative datalogiuddannelse på Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 63 af 8. februar 1987 eller senere bekendtgørelse.		
AAE	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
AAE: Den administrative eksamen ved Roskilde Universitetscenter i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 995 af 17. december 1986 eller senere bekendtgørelse.		

DII. Bachelorer mv.

Uddannelse	Forhandlingsberettiget organisation	Pensionskasse
Bachelor, som efter 3 års studier af en uddannelse, der henhører under akademikeroverenskomstens dækningsområde, har erhvervet bachelorgraden BA, BS eller BSc	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående	Følger kandidatuddannelsen, medmindre andet følger af nedenstående.
BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation uddannet ved Syddansk Universitet	Bibliotekarforbundet	PFA Pension
BMus (Se bemærkningen ad Cand.musicae)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i IT	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i jordbrug, fødevarer og miljø (Se bemærkning ad cand.scient under JA's forhandlingsområde)	JA (Jordbrugsakademikerne)	Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger (PJD)
Bachelor i medicinal kemi fra Aarhus Universitet (Se bemærkning ad cand.scient i medicinal kemi)	Dansk Magisterforening (DM)	MP Pension
Bachelor i offentlig innovation og digitalisering	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Bachelor i organisatorisk læring	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)
Bachelor i offentlig politik og økonomi	DJØF	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)

BILAG 2

Aftale mellem TDC A/S og AC-organisationerne om selskabets pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet

§ 1

- Stk. 1 Aftalen omfatter alle ansatte indenfor dækningsområdet for hovedaftalen mellem TDC A/S og AC-organisationerne som er omfattet af en overenskomst mellem TDC A/S og AC-organisationerne eller som i øvrigt kan henføres til AC-organisationernes 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 tidsubestemt 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 1995, og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som er indgået den 1. juli 1993 eller senere. Overgangsbestemmelsen i lovens § 8 finder tilsvarende anvendelse.

København, den 4. oktober 1995

TDC A/S

Ingeniørforbundet i Danmark

Dansk Magisterforening

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Ansatte Arkitekters Råd

Foreningen af Danske Civiløkonomer

Den Danske Landinspektørforening

Bibliotekarforbundet

Erhvervssprogligt Forbund

Dansk Psykologforening

BILAG 3**OVERSIGT OVER PENSIONS KASSER**

Organisation	Pensionskasse
Forbundet Kultur og Information	PFA Pension
Dansk Kiropraktor Forening	SEB Pension
Dansk Magisterforening, og Dansk Psykolog Forening	Akademiker Pension
Den danske Landinspektørforening	Danica Pension
Djøf	P+
	AP Pension (Civiløkonomer ansat før 1. januar 2010)
Forbundet Arkitekter og Designere	Arkitekternes Pensionskasse
Forbundet Kommunikation og Sprog	PFA pension
Ingeniørforeningen, IDA	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)
	P+
Jordbrugsakademikerne	Agronomer, hortonomer og landskabsarkitekter: Pensionskas- sen for Jordbrugsakademikere og Dyrlæger
	Forstkandidater: PFA Pension
Pharmadanmark	PFA

BILAG 4

Vedrørende implementering af EU-arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne aftale er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Parterne er enige om, at denne aftale implementerer ovennævnte direktiv.

Aftalen om implementering af arbejdstidsdirektivet indgås i tilslutning til den mellem parterne indgåede overenskomst, og aftalen kan således opsiges med henblik på ændring af aftalens bestemmelser sammen med overenskomsten.

Daglig hviletid

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Pauser

Medarbejdere i TDC har krav på en pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Ugentlig hviletid

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

Ferie

Der henvises til ferieloven og gældende overenskomst, såfremt der deri er bestemmelser om ferie.

Ikrafttrædelse og ophør

Denne aftale træder i kraft 1. april 1997.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne dog forpligtet til at overholde bestemmelserne i denne aftale om implementering af direktiv nr. 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, indtil anden aftale træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

København, 17. september 1997

For Dansk Industri

For Ingeniørforbundet i
Danmark
For Dansk Magisterforening

For TDC A/S

For Danmarks Jurist- og
Økonomforbund
For Ansatte Arkitekters Råd
For Foreningen af Danske
Civiløkonomer
For Den Danske Landin-
spektørforening
For Bibliotekarforbundet
For Erhvervssprogligt
Forbund
For Dansk Psykologfor-
ening

BILAG 5**Om pensionsmæssig overgang**

Størrelsen af den eksisterende pensionsindbetaling for den enkelte medarbejder forbliver uændret (dog med forhøjelse af pensionsindbetalingen som følge af reguleringen pr. 1. april 1997) på tidspunktet for overgangen til den nye lønbestemmelse jf. overenskomstens § 3, og for medarbejdere i TDC Forlag A/S, der indplaceres på overenskomsten, jf. protokollat 3. Partene er dog enige om ved kommende overenskomstfornyelser ved hjælp af eventuelt afsatte midler og i forbindelse med individuelle lønreguleringer af den enkelte medarbejders faste løn ud fra en bruttolønsbetragtning at søge at pensionsforsikre medarbejderne i overensstemmelse med overenskomstens § 5 (pension) (nu §4)

København den 17. september 1997

For Dansk Industri

For TDC A/S

For Ingeniørforbundet i Danmark

For Dansk Magisterforening

For Danmarks Jurist- og

Økonomforbund

For Ansatte Arkitekters Råd

For Foreningen af Danske Civiløkonomer

For Den Danske Landinspektørforening

For Bibliotekarforbundet

For Erhvervssprogligt Forbund

For Dansk Psykologforening

Bilag 6

OVERENSKOMSTFORNYELSEN 2020

Overenskomst

mellem

TDC A/S

og

Akademikerorganisationerne

Parterne har indgået aftale om fornyelse af Overenskomst mellem TDC A/S og Akademikerorganisationerne for en 3-årig periode.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet. Der tages endvidere forbehold for akademikerorganisationernes godkendelse.

Der er mellem parterne enighed om følgende:

1. Mindstelønssatsen

Det er aftalt at mindstelønssatsen reguleres.

Følgende mindstelønssatser er gældende:

- Pr. 1. marts 2020 er startløn kr. 325.187
- Pr. 1. marts 2020 efter 3 år kr. 377.040

- Pr. 1. marts 2021 er startløn kr. 329.997
- Pr. 1. marts 2021 efter 3 år kr. 381.850

- Pr. 1. marts 2022 er startløn kr. 334.807
- Pr. 1. marts 2022 efter 3 år kr. 386.660

2. Satsreguleringer

Parterne har aftalt en regulering af:

§ 3, stk. 5 Bachelorer, således:

- Pr. 1. marts 2020 – 149,45 kr.
- Pr. 1. marts 2021 – 151,95 kr.
- Pr. 1. marts 2022 – 154,45 kr.

§ 9, stk. 1 hjemmევagtsatser:

Ved hjemmევagt ydes for hver påbegyndt time en betaling på:

- Pr. 1. marts 2020 kr. - 83,80
- Pr. 1. marts 2021 kr. - 85,20
- Pr. 1. marts 2022 kr. - 86,80

§ 9, stk. 3 tilkald:

På hverdage ydes for hvert tilkald en betaling på:

Pr. 1. marts 2020 kr. - 1.363

Pr. 1. marts 2021 kr. - 1.385

Pr. 1. marts 2022 kr. - 1.407

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

Pr. 1. marts 2020 kr. - 1.626

Pr. 1. marts 2021 kr. - 1.652

Pr. 1. marts 2022 kr. - 1.678

§ 19, stk. 2, udstationeringstillægget udgør:

- Pr. 1. marts 2020 kr. 9.325
- Pr. 1. marts 2021 kr. 9.474
- Pr. 1. marts 2022 kr. 9.626

Derudover reguleres de satser som fremgår af partneres lokalaftaler vedr. hjemmevagt, tilkaldevagt og tilkaldeordning med 1,6 % pr. 1. marts 2020, 1. marts 2021 og 1. marts 2022. Satserne i parternes lokalaftale om pressevagttordning reguleres ikke, men parterne kan forhandle dette igen ved lønforhandlingen pr. 1. marts 2021.

3. 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 AC-organisationerne. 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.

4. Overenskomstændringer

Partnerne har aftalt følgende tilføjelser og ændringer i overenskomsten:

4.1. § 4 Pension

Stk. 1, 1. afsnit ændres til:

"bidrag til medarbejderens pension betaler selskabet 8 % af medarbejderens faste løn, bonus, provision, resultatløn, jobrelaterede, tidsbegrænsede og opgavebetingede tillæg, merarbejdstillæg, engangsbeløb og vagttillæg".

Stk. 1, 3. afsnit ændres til:

"Medmindre medarbejderen meddeler selskabet andet, indbetales pensionsbidrag af faste løndelev til den aftalte pensionskasse, jf. bilag 3. Medmindre andet aftales indbetales pensionsbidraget af ikke-faste løndelev ligeledes til den aftalte pensionskasse, jf. bilag 3.

Meddelelse om valg af pensionskasse skal ske i umiddelbar forlængelse af medarbejderens ansættelse, dog senest 6 mdr. efter ansættelsesforholdets begyndelse."

Stk. 2. Bortfalder

Stk. 3. Den supplerende pension ændres fra 10 % til 8 % af forskellen mellem skalalønnen på det sluttrin, som medarbejderen er sikret tjenestemandspension efter og den aktuelle løn.

Stk. 3 og stk. 4 ændres til stk. 2 hhv. stk. 3.

4.2. § 7 Arbejdstid og merarbejde

Det er aftalt, at det mellem leder og medarbejder i forbindelse med ansættelsen kan aftales, at medarbejderen ansættes uden betalt spisepause.

Det kan endvidere mellem leder og en medarbejder, som allerede er ansat, aftales, at den betalte spisepause bortfalder. Medarbejderens månedsløn reguleres med 7,2 %.

Det fremgår af ansættelsesaftalen, eller et tillæg til ansættelsesaftalen, hvorvidt ansættelsen er inklusiv eller eksklusiv betalt frokostpause. Betaling for ikke-betalt frokostpause skal fremgå som et tillæg til den faste månedlige løn.

Udgangspunktet for tilrettelæggelsen af den ugentlige arbejdstid er, at den placeres på ugens første 5 hverdage. Med henblik på en fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse præciseres det dog, at den ugentlige arbejdstid på 37 timer, kan afvikles over 4 eller 6 dage. En sådan placering af arbejdstiden aftales mellem medarbejder og leder. Det præciseres desuden, at lørdage og søndage efter aftale kan benyttes som arbejdsdage.

4.3. § 14 Ferie

Stk. 2, ændres til:

"Feretillægget udgør 1%"

4.4. § 8 Jobløn

Følgende afsnit ændres således:

"Leder og medarbejder kan aftale, at medarbejderen i stedet for jobløn omfattes af arbejdstidsbestemmelserne i § 7. Opsigelse af en aftale om jobløn sker i øvrigt i henhold til overenskomstens § 10, stk. 1".

5. Fritvalgslønkonto

Der etableres en fritvalgslønkonto.

Fritvalgslønkontoen udgør pr. 1. marts 2020 3 % af de løndelev, der beregnes pension af i henhold til overenskomstens § 4, stk. 1.

2,5 % procent af fritvalgskontoen finansieres ved en overflytning af 2 % af arbejdsgivers pensionsbidrag og 0,5 % af ferietillægget til fritvalgskontoen. Såfremt der ved overflytningen af procenterne sker en nedgang i den faktiske værdi, justeres procentsatsen, således medarbejderen som udgangspunkt har samme beløb til rådighed som hidtil.

½ % af fritvalgslønkontoens 3 % bortfalder, såfremt parterne aftaler en mindstereguleringsramme for lønudviklingen i TDC.

De administrative regler for fritvalgslønkontoen følger de regler der i TDC gælder for andre overenskomstråder med fritvalgslønkonto.

6. Fridag

Det er aftalt, at den 29. december 2020 er en betalt fridag i 2020, hvorefter den igen bortfalder, som fridag. Fridagen skal afholdes som en fridag og kan ikke udbetales. Såfremt der er arbejdsmæssigt behov for at medarbejderen udfører arbejde denne dag, ydes der en erstatningsfridag efter aftale.

I forbindelse med drøftelsen i 2021 om forsøgsordningen for den individuelle løndannelse skal bortfalde, fortsætte eller gøres permanent, har TDC noteret sig, at Akademikerorganisationerne og AC-Tele ønsker at drøfte tildelingen af yderligere fridage i 2021.

7. Tillidsrepræsentanter

Parterne har aftalt i overenskomstperioden at drøfte reglerne for tillidsrepræsentanter, herunder evt. vederlæggelse, som det gælder f.eks. på industriens område.

8. Seniorvilkår

TDC vil til stadighed være en attraktiv arbejdsplads, hvilket også er gældende i forhold til seniormedarbejdere. En balanceret aldersfordeling spiller positivt ind på både resultater og kultur på arbejdspladsen, så målet er at fastholde og udvikle alle medarbejdere uanset alder.

I overenskomstperioden etableres en arbejdsgruppe, der har til formål at afdække mulighederne for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et godt og langt arbejdsliv for medarbejderne. Parterne er således enige om at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag på andre områder.

9. Overenskomstrevison og redaktionelle ændringer

I forbindelse med overenskomstrevison og implementering af overenskomstprotokol i overenskomsten er det aftalt, at parterne iværksætter en revision af henvisninger til bilag til overenskomsten, samt bilag mm. som kan udgå af overenskomsten.

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

København, den 5. marts 2020

For TDC A/S

For Akademikerorganisationerne

For AC-Tele

BILAG 7
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2000

P R O T O K O L L A T

om

Deltidsarbejde

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS

TDC og AC-organisationerne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Overenskomstparterne er enige om

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

- a) at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte udelukkende, fordi de arbejder på deltid, med mindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e) tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

BILAG 8

Løndannelsen

1. Principper for lønreguleringsramme

Der er i overenskomstperiodens første år aftalt en forsøgsordning hvorved parterne ikke aftaler en mindstereguleringsramme.

Principperne i bilag 8 afsnit 1 udgår således i 2020. Det skal efterfølgende aftales mellem partnerne om forsøgsordningen skal forsætte eller gøres permanent.

Udgår for 2020:

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

Der aftales hvert år inden 1. april en mindstereguleringsramme mellem parterne.

Den aftalte reguleringsramme 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.

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 AC-overenskomstens område.

Såfremt der ikke mellem parterne i en overenskomstperiode kan opnås enighed om reguleringsrammens størrelse behandles dette i henhold til hovedaftalens § 10 om løsning af fortolkningstvister, dvs. ved mægling og evt. ved voldgift.

Hvis reguleringsrammen ikke udmøntes fuldt ud, aftales det mellem parterne, hvordan der kompenseres for den manglende udmøntning."

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 og markedsværdien for det pågældende job vil ligeledes indgå i vurderingen.

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

Manglende regulering kan bl.a. være begrundet i:

- 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 markedsløen allerede er opnået, forudsættes lederen at redegøre nærmere for baggrunden for denne vurdering.

Lønregulering kan endvidere udelades, hvis medarbejderens indsats ikke giver grundlag for en løn-udvikling, og hvis der i den forbindelse er en igangværende dialog mellem leder og medarbejder. I den forbindelse drøftes om - og hvordan og hvornår - en fremtidig lønudvikling kan sikres.

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

Der kan ikke i argumentationen for at en medarbejders løn ikke reguleres indgå, at medarbejderens leder er ny leder for medarbejderen eller at der i øvrigt er gennemført en organisationsændring.

3. Principper for lønsamtale

Lønsamtalen er obligatorisk og gennemføres af nærmeste leder med personaleansvar, medmindre 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

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

Individuel lønregulering skal dokumenteres i samtalskemaet, der er vedlagt denne protokol. Medarbejderen skal have en kopi af skemaet. Hvis lønsamtalen ikke afsluttes umiddelbart, har lederen ansvar for at meddele medarbejderen det endelige resultat, så snart det foreligger.

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.

4. Tilbagemelding til AC-Tele

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

I tilbagemeldingen indgår normalt følgende oplysninger for fortsat ansatte:

1. medarbejderens navn og organisatoriske placering, stigning i den aktuelle løn og/eller ændring i bonus %
2. for medarbejdere, der ikke er reguleret, angives en begrundelse
3. for hver organisatoriske enhed oplyses:
 - a. laveste lønregulering større end 0 i såvel kr. som %:
 - b. højeste lønstigning 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 AC-gruppen før og efter regulering opdelt på køn.

Tilbage meldingen gives som udgangspunkt to gange, nemlig en foreløbig ca. 4 måneder efter igangsætningen af årets lønreguleringer og en endelig efter 31. december i det år, der måles på. Der gives dog kun én tilbage melding på punkterne 1 og 2 i forbindelse med den foreløbige tilbage melding.

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

København, den maj 2021

For TDC A/S

For AC-organisationerne

BILAG 9

Tilbagekøb af pensionsordning

I tilknytning til overenskomstens § 4, stk. 4 har parterne aftalt, at vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen m.v. for så vidt angår TDC's indbetalinger til Akademikerorganisationernes dertil knyttede pensionskasser, gælder regler svarende til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordninger i staten m.v. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning ved jobskifte). Pt. Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 (Perst. Nr 053-09). Bestemmelsen gælder ikke for TDC's indbetalinger til PFA eller andre selskaber.