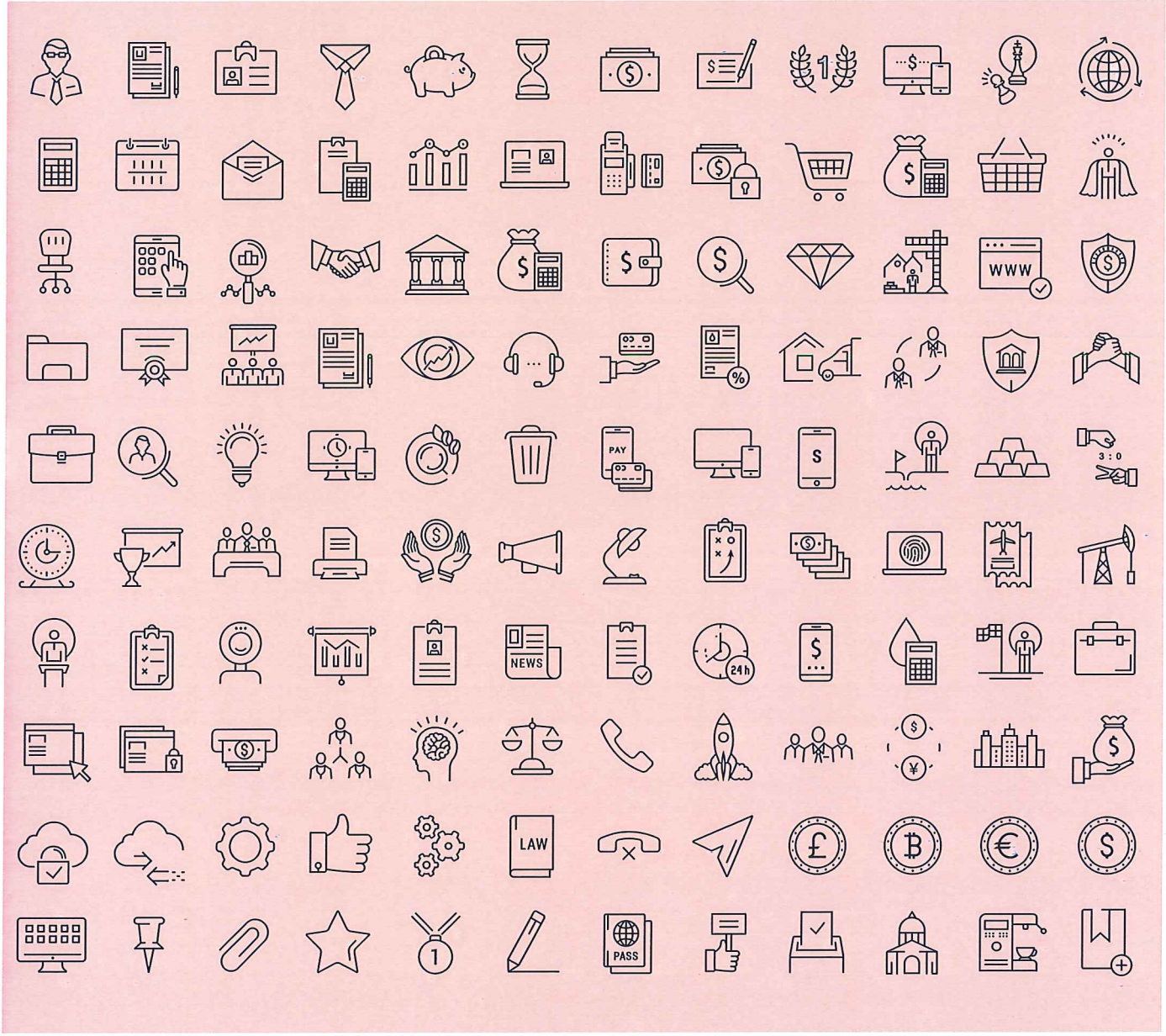
OVERENSKOMST 2019 - 2021



OVERENSKOMST MELLEM
BANKING CIRCLE OG FINANSFORBUNDET

FINANS
FORBUNDET

Indhold

Overenskomst med Banking Circle Denmark Branch A/S ... 3

§ 1. Dækningsområde ... 3

§ 2. Arbejdstid ... 3

§ 3. Løn og lønregulering ... 4

§ 4. Pension ... 4

§ 5. Forsikringer ... 4

§ 6. Kompetenceabonnement ... 4

§ 7. Frihed til deltagelse i trivselsdialog ... 4

§ 8. Ferie og Banking Circle feriedage ... 5

§ 9. Overenskomstbestemte fridage ... 5

§ 10. Graviditet, barsel og orlov ... 5

§ 11. Adoption ... 6

§ 12. Fravær af familiemæssige årsager ... 6

§ 14. Orlov til pasning i hjemmet af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende ... 7

§ 15. Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse ... 8

§ 16. Ikrafttrædelse og opsigelse ... 8

Aftale mellem Banking Circle og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg ... 9

Aftale mellem Banking Circle og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid ... 13

Aftale mellem Banking Circle og Finansforbundet om fagligt arbejde ... 16

Hovedaftale mellem Banking Circle og Finansforbundet ... 19

Overenskomst med Banking Circle Denmark Branch A/S

§ 1. Dækningsområde

Overenskomsten omfatter alle medarbejdere i Banking Circle Denmark Branch A/S.

For studerende, der har studiekort fra en uddannelse, som ansættes som deltidsbeskæftiget, gælder overenskomstens regler om løn under barsel eller ved adoption, løn under orlov til pasning i hjemmet og pension, ikke.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Banking Circle ønsker at levere en god og sammenhængende service til vore kunder. Det betyder, at vi vil være til stede, når kunderne har brug for det.

Frihed under ansvar er en væsentlig værdi i Banking Circle. Det betyder, at medarbejdere og ledelsen i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden, under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet. Det er op til leder og medarbejder i fællesskab løbende at drøfte, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver, og der skal altid være en drøftelse, hvis medarbejderen ønsker det.

Banking Circle ønsker så vidt muligt at understøtte den enkelte medarbejders mulighed, for at tilrettelægge sin dagligdag, under størst muligt hensyn til vedkommendes livsfase.

Stk. 2. **Årsnorm**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer pr. uge ekskl. frokost, svarende til en årsnorm på 1924. Der kan indgås aftale om deltidsansættelse, hvis virksomheden og medarbejderen er enige om det.

Stk. 3. **Overarbejde**

Der kan være perioder, hvor der må påregnes længere arbejdstid. Beordret overarbejde honoreres 1:1. Overarbejdet opgøres kvartalsvist og udbetales med den kommende lønudbetaling, medmindre medarbejder og leder aftaler, at timerne afspadseres.

For medarbejdere med en årsløn på kr. 680.000 excl. pension eller derover, er denne længere arbejdstid omfattet af den, for stillingen aftalte løn, og kan i det omfang det er muligt udlignes på andre tidspunkter.

Medarbejdere der i længere perioder oplever, at de har en arbejdstid der ligger væsentlig over, hvad der må betegnes som en normal arbejdsuge, har til enhver tid ret til en drøftelse med sin leder om arbejdsopgaver og prioritering heraf.

Opnås der ikke enighed mellem leder og medarbejder, kan HR og tillidsmanden inddrages. Er der ikke valgt en tillidsmand inddrages Finansforbundet i stedet.

Stk. 4. **Arbejdstid, fleksibel**

Medarbejderne har mulighed for at placere den daglige arbejdstid fleksibelt, under ansvar og hensyn til virksomhedens drift.

Ved placering af arbejdstiden skal der tages hensyn til, at de enkelte funktioner altid er tilstrækkeligt bemandet.

§ 3. Løn og lønregulering

Lønnen aftales individuelt mellem Banking Circle og medarbejderen.

Lønnen reguleres som minimum med de, ved overenskomstforhandlingerne mellem Banking Circle og Finansforbundet, aftalte ændringer, medmindre lønnen er over kr. 850.000 eksklusive pensionsbidrag. Lønnen betales forud og er til disposition senest den sidste bankdag i måneden.

Der holdes en individuel samtale om løn en gang om året.

§ 4. Pension

Stk.1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten er berettiget til en pensionsordning. Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2019, minimum 10 % af medarbejderens løn. Heraf betaler virksomheden 5 %, og medarbejderen minimum 5 %. Pr. 1. juli 2020 er virksomhedens pensionsbidrag 11 %, og det samlede bidrag er herefter minimum 16 %.

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er berettiget til en § 53a opsparing, er omfattet af en særlig pensionsaftale, hvor virksomhedens pensionsbidrag bortfalder og medarbejderne indbetaler minimum 3 % af deres brutto løn til ordningen. Den manglende indbetaling fra virksomheden under udstationeringen, indgår den samlede kompensation, som forhandles inden udrejse og fremgår af den individuelle udstationeringsaftale.

Stk. 3. Medarbejderen kan frit vælge at indbetale et højere bidrag.

Stk. 4. Pensionsordningen skal være kollektiv og skal indeholde risikodækninger.

§ 5. Forsikringer

Medarbejdere ansat i Banking Circle er pr. 1. oktober 2019 omfattet af en sundhedsforsikring og en tandforsikring, på niveau med de forsikringer, der til enhver tid er aftalt i Standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

§ 6. Kompetenceabonnement

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål betaler Banking Circle pr. halvår kr. 500,- pr. ansat, der er omfattet af overenskomsten mellem Banking Circle og Finansforbundet.

Stk. 2. Bidraget beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni og betales halvårsvis forud pr. den 1. januar og den 1. juli. Banking Circle oplyser medarbejderantal til Finansforbundet, som forestår opkrævningen af beløbene. Der betales første gang den 1. juli 2019

Stk. 3. Banking Circle har adgang til at tilbyde alle medarbejdere 2 arrangementer i samarbejde med Finansforbundet. Hvilke arrangementer og hvor, aftales mellem Banking Circle og Finansforbundet.

§ 7. Frihed til deltagelse i trivselsdialog

Alle medarbejdere i Banking Circle har ret til at deltage 1 dag om året på virksomheden i et arrangement, hvor repræsentanter fra Finansforbundet kan indgå i en dialog med medarbejderne om, hvordan medarbejdernes trives i virksomheden og under den gældende overenskomst.

§ 8. Ferie og Banking Circle feriedage

Stk. 1. Der gives medarbejderne ferie med løn efter ferieloven. Yderligere tildeles medarbejderne 10 Banking Circle feriedage pr. 1. juli 2019, og i de efterfølgende år pr. 1. september. Medarbejdere, der ansættes i løbet af året, vil få tildelt Banking Circle feriedage forholdsmæssigt.

Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag eller er deltidsansatte, får tildelt Banking Circle feriedage forholdsmæssigt.

Stk. 2. I stedet for, det i ferieloven omhandlede ferietillæg, betales et særligt ferietillæg på 3,25 % af den ferieberettigede løn i det forudgående kalenderår. Det særlige ferietillæg udbetales 30. april.

Ved ophør af et ansættelsesforhold udbetales det særlige ferietillæg med 2,25 %, hvis det ikke allerede er udbetalt.

Stk. 3. Det kan aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, at overføre 5 feriedage til det følgende ferieår, som alternativ til udbetaling efter ferieloven. Øvrige ikke afholdte feriedage, kan ikke overføres eller udbetales og vil derfor bortfalde.

En aftale om overførsel af feriedage skal være skriftlig og være indgået inden 31. december. En opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til efterfølgende ferieår, kan ikke pålægges at afholde denne ferie i en opsigelsesperiode. Ferie omfattet af ferielovens "feriehindring på grund af særlige forhold" holdes i det følgende ferieår, hvis der er enighed mellem virksomheden og medarbejderen herom.

§ 9. Overenskomstbestemte fridage

Alle søgnehelligdage er fridage. Herudover er fredagen efter Kr. Himmelfart, juleaftensdag, grundlovsdag samt nytårsaftensdag fridage.

§ 10. Graviditet, barsel og orlov

Stk. 1. For medarbejdere, der har været ansat 6 måneder før den forventede fødsel gælder:

A. En kvindelig medarbejder har i forbindelse med graviditet og barsel ret til fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

B. En mandlig medarbejder har ret til fædreorlov med fuld løn (4 uger). Orloven skal holdes senest 14 uger efter barnets fødsel, med mindre andet aftales.

C. Medarbejdere har ret til forældreorlov med fuld løn ved uafbrudt fravær i op til 10 uger, som efter medarbejderens valg kan placeres i uge 15 - 60 efter fødslen. Orloven kan deles i 2 perioder af 5 uger. Medarbejderen skal meddele forældreorlov og ønske til placering af denne, senest 4 uger efter fødslen.

Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er betinget af, at medarbejderen efter loven om ret til orlov og dagpenge (barselloven), er berettiget til dagpenge med et beløb, svarende til mindst 32/46 af det maksimale dagpengebeløb.

Ved forlængelse af barselsorloven på grund af barns hospitalsindlæggelse, jf. barselloven, betales fuld løn. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Hvis barselsorloven forlænges efter denne bestemmelse, vil medarbejderens ret til frihed efter punkt C eller stk. 3, blive udskudt med det tilsvarende antal uger.

Ved barns død betales fuld løn i de perioder, hvor der betales sygedagpenge, jf. barselloven. Endvidere betales fuld løn til faderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter sygedagpengelovens § 16 (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

Der betales herudover fuld løn under fravær på grund af lægeligt dokumenterede graviditetsgener.

I forbindelse hermed betales fuldt pensionsbidrag både fra medarbejderen og virksomheden.

Stk. 2. En gravid medarbejder kan ikke, af virksomheden, afskediges de sidste 3 måneder før den forventede fødsel, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderens side, at bortvisning er berettiget eller virksomheden lukker sine aktiviteter i Danmark.

Stk. 3. Når en medarbejder holder barselsorlov uden løn fra virksomheden, jf. barselloven, betaler virksomheden såvel medarbejderens som virksomhedens normale pensionsbidrag i perioden. Dog længst til 60 uger efter fødslen.

Stk. 4. Medarbejderen har efter afholdt fravær i henhold til stk. 1, litra C, ret til deltidsansættelse til og med uge 52 efter fødslen. Hvis der ikke ved lokal forhandling opnås enighed om nedsættelsen, har medarbejderen krav på ansættelse på halv tid i perioden. Ønsker medarbejderen at udnytte denne ret, skal medarbejderen meddele det til virksomheden inden 8 uger efter fødslen.

§ 11. Adoption

Hvis den adoptionsundersøgende myndighed bestemmer, at medarbejderen skal være fraværende fra arbejdet ved modtagelsen, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet samme rettigheder som nævnt i barselsbestemmelserne.

Ved modtagelsen af et adoptivbarn i udlandet, har medarbejderen ret til orlov i den dagpengeberettigede periode, dog højst 8 uger før modtagelsen. Medarbejdere der har været ansat i 6 måneder på orlovstidspunktet, har ret til fuld løn i perioden.

Ved modtagelsen af et adoptivbarn i Danmark, har medarbejderen ret til orlov i den dagpengeberettigede periode, dog højst 2 uger før modtagelsen. Medarbejdere der har været ansat i 6 måneder på orlovstidspunktet, har ret til fuld løn i perioden.

Når en medarbejder adopterer et barn, har medarbejderen ret til orlov uden løn i 14 uger, regnet fra tidspunktet for modtagelsen af barnet.

§ 12. Fravær af familiemæssige årsager

Hvis en medarbejder i Banking Circle har behov for fravær af familiemæssige og/eller sociale årsager vil medarbejderen og den daglige leder i fællesskab drøfte, hvordan dette tilrettelægges så medarbejderens behov tilgodeses på en måde, der er forenelig med virksomhedens og kundernes behov.

Nærværende bestemmelse har ikke til hensigt at ændre på de værdier, der er gældende i Banking Circle, hvorefter medarbejdere og ledelse i fællesskab finder løsninger, der er udtryk for frihed under ansvar.

Hvis medarbejderen og virksomheden ikke kan opnå enighed, gælder følgende vedrørende frihed ved børns sygdom og orlov til pasning af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet.

§ 13. Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. En medarbejder har ret til, om nødvendigt, at få fri med løn i indtil 2 dage af et hjemmeboende barns (normalt et barn under 15 år) sygdomsperiode, for enten at arrangere passende pleje eller selv passe barnet.

Stk. 2. Ved et sygt mindreårigt barns hospitalsindlæggelse eller tilsvarende ambulant behandling, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives indtil 2 ugers orlov med fuld løn.

Det samme gælder, hvis barnet udskrives fra hospitalet eller fra tilsvarende ambulant behandling, hvis det fortsat er nødvendigt med pleje/pasning i hjemmet i stedet for hospitalsophold. Virksomheden kan forlange fornøden dokumentation herfor.

Den samlede frihedsperiode kan ikke overstige 2 uger.

Stk. 3. Ved sygdom ud over de 2 sygedage eller de indtil 2 ugers orlov med fuld løn, gives der på medarbejderens begæring, orlov uden løn i en sådan periode, at en forsvarlig pasning af det syge barn er praktisk mulig.

Orlov udover de 2 uger er uden løn, og virksomheden kan betinge yderligere orlov af forevisning af lægeattest. Lægens samlede honorar ved udstedelse af lægeattest betales af virksomheden.

Stk. 4. Frihed i henhold til stk. 1, 2 og 3 gælder også, når man har et forældremyndighedslignende forhold til barnet.

Stk. 5. Der gives hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn, jf. § 26 i barselloven.

Virksomheden betaler lønkompensation op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden.

Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 6. Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 42 i lov om social service.

Virksomheden og medarbejderen betaler fuldt pensionsbidrag i orlovsperioden.

§ 14. Orlov til pasning i hjemmet af nærtstående, som er handicappede, alvorligt syge eller døende

Stk. 1. En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende i hjemmet, har ret til orlov med løn fra virksomheden, hvis medarbejderen enten:

a. Ansættes af kommunen, i henhold til § 118 i lov om social service, til at passe en nærtstående, med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, eller

b. Af kommunen får bevilget plejevederlag, i henhold til § 119 i lov om social service, for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem. Ansættes medarbejderen i henhold til a., betaler virksomheden lønkompensation, beregnet som forskellen mellem medarbejderens normale løn og pensionsbidrag og den af kommunen betalte løn mv., feriepenge og pensionsbidrag. Får medarbejderen bevilget plejevederlag i henhold til b., indtræder virksomheden i medarbejderens ret til plejevederlag og yder fuld løn under orloven, hvor medarbejderen er berettiget til plejevederlag.

Stk. 2. Der optjenes under orloven ferie og betales pensionsbidrag af normal løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

§ 15. Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

Opsigelse skal ske i overensstemmelse med funktionærlovens regler.

Stk. 1. Afskedigelse efter funktionærlovens § 5, stk. 2 (120-dagesreglen) kan ikke finde sted.

Stk. 2. Hvis en, efter reglerne for behandling af faglig strid, nedsat voldgiftsret måtte finde, at afskedigelse er uberettiget og ikke begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, kan voldgiftsretten efter påstand herom, underkende afskedigelsen medmindre samarbejdet mellem virksomheden og funktionæren har lidt eller må antages, at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er uberettiget, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, kan voldgiftsretten efter påstand herom, bestemme at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og funktionærens anciennitet i virksomheden.

Stk. 3. Underkendelse af opsigelsen eller tilkendelse af godtgørelse er betinget af, at funktionæren har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år før opsigelsen.

Stk. 4. Hvis en medarbejder efter afskedigelse, begrundet i virksomhedens forhold, i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, gives der frihed med løn i uddannelsesperioden. Friheden skal aftales og gives under hensyn til virksomhedens drift.

§ 16. Ikrafttrædelse og opsigelse

Overenskomsten med tilhørende aftaler træder i kraft 1. juli 2019 og kan opsiges med 4 måneders varsel til udløb dog tidligst pr. 30. juni 2021.

Dog bortfalder denne overenskomst, såfremt Banking Circle indmelder sig i Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

København, den 7. august 2019.

Banking Circle

Finansforbundet

Aftale mellem Banking Circle og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg

§ 1 Formålet med samarbejdsudvalget

Formålet med samarbejdsudvalget (SU) er at fastholde og udvikle Banking Circle som en attraktiv virksomhed for nuværende og potentielle medarbejdere, hvor arbejdsmiljø og virksomhedskultur fremmer virksomhedens udvikling samtidig med, at der skabes gode rammer for medarbejdernes daglige arbejde, trivsel og personlige udvikling.

SU skal medvirke til at sikre loyale og engagerede medarbejdere.

SU virker som sparringspartner for ledelsen forud for, og i forbindelse med større ændringer i virksomheden, ligesom SU er et forum hvor medarbejderne formelt kan rejse forslag og problemstillinger overfor ledelsen.

SU drøfter emner på generelt niveau og behandler ikke enkeltsager, eksempelvis personsager.

§ 2 Sammensætning

Stk. 1. SU består af 2 grupper:

Gruppe A: Virksomhedens ledelse udpeger samme antal medlemmer som gruppe B. Mindst 1 medlem skal være direktionsmedlem. Virksomhedens ledelse udpeger SU-koordinatoren blandt de til gruppe A udpegede medlemmer af samarbejdsudvalget.

Gruppe B: 2-3 medlemmer og et tilsvarende antal suppleanter vælges af, og blandt medarbejderne, dog er tillidsmanden altid medlem. Medarbejdere, der er udpeget til ledelsesrepræsentanter eller suppleanter for samme, er ikke valgbare og har ikke stemmeret ved valg af personalerepræsentanter eller suppleanter for disse.

Stk. 2. Fastlæggelse af antallet af medlemmer i B-gruppen sker efter forudgående drøftelse med virksomhedens ledelse. SU sammensættes normalt paritetisk.

Repræsentanterne i SU kan beslutte, at der udpeges en sekretær, der ikke er medlem af SU.

Stk. 3. Medlemmer i B-gruppen nyder en tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse som tillidsvalgte, jf. aftalen om fagligt arbejde.

Stk. 4. Valg/udpegning sker for 2 år ad gangen med vekselvis afgang. Genvalg/genudpegning kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, når et medlems ansættelsesforhold i virksomheden ophører.

§ 3 Valg

Valg af medlemmer til gruppe B og suppleanter for disse, foranstaltes af udvalgets B-gruppe.

§ 4 Formand og næstformand

Et medlem af gruppe A fungerer som formand for udvalget. Ligesom den faglige repræsentant altid er næstformand. Er der ikke en faglig repræsentant, vælger B-siden en næstformand blandt dem.

§ 5 Udvalgsår og forretningsorden

SU mødes ordinært 2 gange om året. SU's sekretær indkalder til møder.

SU mødes ekstraordinært ved:

- Konstatering af større ændringer i Banking Circles økonomiske situation
- Forventede større ændringer i beskæftigelsessituationen
- Større generelle emner, der fordrer afklaring inden næste ordinære møde
- Efter ønske fra direktionen eller et flertal af medarbejderrepræsentanter i SU.

Dagsorden

Alle medlemmer af SU kan fremsende emneforslag til dagsordenen til SU's sekretær.

Formand og næstformand udarbejder dagsorden for møderne.

Udkast til dagsorden udsendes til mødedeltagerne senest 14 dage før mødet. evt. ændringer / tilføjelser fremsendes til sekretæren en uge før mødet.

Endelig dagsorden fremsendes 1 uge før mødet til deltagerne.

Eventuelt skriftligt materiale til behandling sammen med agendaen, fremsendes som udgangspunkt sammen med agendaen og senest 2 dage før mødet.

Dagsorden for SU-møderne er:

1. SU-dagsorden
2. Gensidig orientering inkl. økonomisk status
3. Status på organisation
4. Emner til behandling
5. Emne X
6. Emne Y
7. Status på aktionspunkter
8. Eventuelt

Mødereferat

Sekretæren udarbejder udkast til beslutningsreferat fra SU-møderne efter følgende retningslinjer:

- Udkast til mødereferat skal foreligge senest 1 uge efter mødet
- Kommentarer til mødereferatet skal indgives senest 1 uge efter modtagelse af udkast
- Endeligt referat skal udsendes senest 1 uge efter kommentering, dvs. senest 3 uger efter mødet
- Referatet offentliggøres gennem WIKI/Intranet til medarbejderne.

§ 6 SU's obligatoriske arbejdsopgaver

Stk. 1. Virksomheden har pligt til via SU, at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Pligten til at informere omfatter som minimum:

1) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold,

2) information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen, og

3) information om virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 2. Oplysningerne efter stk. 1 skal gives jævnligt og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation. Oplysningerne efter stk. 1 skal, om muligt, foreligge i skriftlig form og på en sådan måde, og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne har mulighed for at sætte sig ind i, og vurdere indholdet af oplysningerne og kan forberede den i stk. 3 beskrevne høring.

Stk. 3. Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at høre de ansatte ved at give dem mulighed for at udveksle synspunkter og etablere en dialog med virksomhedens ledelse, på baggrund af de modtagne oplysninger i henhold til stk. 1. Lønmodtagerrepræsentanterne skal på baggrund af de i stk.1, nr. 2 og 3, nævnte oplysninger, have mulighed for:

1) at fremsætte en udtalelse,

2) at forberede sig på og holde møde med ledelsen og

3) at få et begrundet svar fra ledelsen på eventuelle udtalelser.

Stk. 4. Høringen efter stk. 3 skal endvidere finde sted på et sådant tidspunkt, på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne får adgang til at mødes med arbejdsgiveren, og give udtryk for deres mening om påtænkte foranstaltninger og komme med forslag, som inddrages i den videre beslutningsproces. Høringen efter stk. 3 skal finde sted på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne.

Stk. 5. Høringen om de i stk. 1, nr. 3 nævnte beslutninger, sker med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som virksomhedens ledelse kan træffe, og som har medført eller kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 6. Gennemførelse af høringen, herunder afholdelse af møder, jf. stk. 3 og 4, berører ikke arbejdsgiverens beføjelser.

Stk. 7. Ved fusion skal der - efter at fornøden orientering i samarbejdsudvalget er givet lønmodtagernes repræsentanter, respektive de berørte lønmodtagere, jf. lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse – nedsættes en paritetisk sammensat arbejdsgruppe med repræsentanter for, såvel lønmodtagere som arbejdsgivere, i de af fusionen omfattede virksomheder. Arbejdsgruppen nedsættes senest, når fusionen, af såvel overdrager som erhverver er endeligt vedtaget af de kompetente forsamlinger.

Ved overdragelse af en del af en virksomhed enten i form af:

a. overdragelse af en eller flere filialer eller
b. overdragelse mellem virksomheder, som ikke er koncernforbundne, og hvor overdragelsen omfatter mindst 10 % af de, i den overdragende virksomhed beskæftigede medarbejdere, nedsættes der tilsvarende en paritetisk sammensat arbejdsgruppe.

Arbejdsgruppen har til opgave

- at følge udviklingen ved overdragelsen, og
- at rådgive om afhjælpning af eventuelle problemer ved overdragelsen.

Samarbejdsudvalget skal snarest muligt orienteres om virksomhedens eventuelle samarbejdsaftaler med andre selskaber inden for forretningsområdet, såkaldte strategiske alliancer.

Stk. 8. Ved afskedigelser af en flerhed af medarbejdere, der ikke er begrundet i medarbejdernes forhold, skal ledelsen optage drøftelse om aktiviteter for at sikre, at medarbejderne får de bedste muligheder for fremtidig beskæftigelse, herunder søge at nå frem til tilbud om kurser, som er relevante i forhold til den opsagtes mulighed for at få nyt arbejde. For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse pga. alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og delpension overvejes.

Stk. 9. Det er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte, hvor mange midler der afsættes til medarbejdernes kompetenceudvikling. Ved årets slutning skal SU følge op på anvendelsen af midlerne til kompetenceudvikling.

§ 7 Information

Stk. 1. I særlige tilfælde, hvor det alvorligt vil kunne skade eller påvirke virksomhedens drift, eller skade virksomheden at give information eller foretage høring efter § 6, er virksomheden ikke forpligtet hertil.

Stk. 2. Hvis der stilles krav herom, kan de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære repræsentanter, når der informeres og høres i overensstemmelse med § 6.

§ 8 Tavshedspligt

Lønmodtagerrepræsentanterne, eller særligt sagkyndige der bistår dem, må ikke videregive oplysninger som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser, har modtaget som fortrolige. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat.

Aftale mellem Banking Circle og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid

§ 1 Aftalens område

Stk. 1. Nærværende „Regler for behandling af faglig strid" anvendes ved:

a. Uenighed om fortolkning af kollektive overenskomster og aftaler, der er indgået mellem Banking Circle og Finansforbundet, eller uenighed om fortolkning af kutymer
b. Uenighed mellem medlemmer af Banking Circle og medlemmer af Finansforbundet i ansættelsesretlige personsager.
c. Uenighed om forståelse af, og overtrædelse af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 2. Principielle sager og sager om lovfortolkning kan indbringes for de almindelige domstole. Andre sager kan indbringes for de almindelige domstole i henhold til aftale parterne imellem.

Stk. 3. Sager om brud på overenskomsten indbringes for Arbejdsretten.

Forinden indbringelse sker, afholdes efter begæring af én af parterne et fællesmøde til drøftelse af sagen senest 14 dage efter begæringens modtagelse.

§ 2 Mæglingsmøde

Stk. 1. Enhver af parterne skal skriftligt begære en under § 1 nævnt uenighed forhandlet på et mæglingsmøde. Ved opsigelse/bortvisning skal begæringen om forhandling indgives hurtigst muligt og senest 4 uger efter opsigelsen er modtaget.

Stk. 2. Mæglingsmødet skal holdes uden unødig udsættelse og inden 14 dage efter begæringens modtagelse.

Stk. 3. Der udarbejdes referat over mæglingsmødets forhandlinger og resultat. Referatet underskrives på mæglingsmødet.

Stk. 4. Meddelelse om, at en part ønsker at indbringe en principiel sag for de almindelige domstole, eller behandlet ved faglig voldgift, skal fremsættes skriftligt og være den modstående part i hænde senest 4 uger efter afholdelse af mæglingsmødet.

§ 3 Voldgiftsret

Stk. 1. Opnås der ikke på mæglingsmødet enighed mellem parterne, kan enhver af disse begære sagen henvist til endelig afgørelse ved den faglige voldgiftsret, jf. § 1.

Stk. 2. Klageskrift skal være den indklagede part i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af begæring om voldgift.

Stk. 3. Svarskrift skal være den klagende part i hænde senest 1 måned efter modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 4. Begge parter kan undtagelsesvis afgive replik eller duplik i sagen, som skal afgives senest 14 dage efter indgivelse af svarskrift/replik.

Stk. 5. Overskrides én af ovenstående frister, kan sagen afvises for voldgiftsretten efter påstand herom. Enhver af parterne kan, hvis én af ovenstående frister overskrides, begære kendelse efter sin påstand,

medmindre særlige forhold gør sig gældende, jf. retsplejelovens regler om udeblivelse og genoptagelse, § § 354 og 367.

Stk. 6. Parterne er enige om, at der i sager om lovfortolkning og i øvrigt undtagelsesvis, når særlige forhold gør sig gældende, kan indgås skriftlig aftale om afvigelse af ovenstående frister og regler.

Stk. 7. Ved opsigelsessager, hvor medarbejderen har kortere opsigelsesvarsel end 6 måneder, skal der træffes aftale om kortere frister med det formål, at voldgiftsproceduren er afviklet og kendelse afsagt så vidt muligt inden fratrædelsestidspunktet.

§ 4 Voldgiftsrettens sammensætning og kendelse

Stk. 1. Voldgiftsrettens kompetence omfatter behandlingen og afgørelsen af, de i § 1, stk. 1, omhandlede sager.

Stk. 2. Voldgiftsretten består normalt af 5 medlemmer, hvoraf hver part udpeger 2 medlemmer. Parterne retter i fællesskab henvendelse til Arbejdsrettens formand, med henblik på udpegning af opmand.

Parterne tilstræber i den forbindelse at foretage en enig indstilling, jf. stk. 4. Parterne kan undtagelsesvis aftale, at der alene skal være 2 partsudpegede dommere. I sager af principiel eller større karakter kan parterne aftale, at antallet af opmænd udvides til tre.

Stk. 3. Ingen kan være medlem af den faglige voldgiftsret, når sagen angår arbejdsforhold vedkommende har en personlig interesse i. For opmanden gælder retsplejelovens almindelige inhabilitetsregler for dommere. De dommere, som skal deltage i pådømmelsen af den enkelte sag, skal af egen drift påse, om der foreligger grunde, der kan medføre inhabilitet. Indsigelse mod en dommers habilitet bør så vidt muligt fremsættes straks efter modtagelsen af meddelelsen om, hvilke dommere der skal deltage i domsforhandlingen, og bør under alle omstændigheder fremsættes før voldgiftsforhandlingens begyndelse. Afgørelsen om en dommers habilitet træffes af opmanden.

Stk. 4. Senest samtidig med at begæring om voldgift indgives, skal klageren skriftligt fremsætte indstilling om valg af opmand, og indklagede skal, hvis man vil modsætte sig indstillingen, meddele dette til klageren senest en uge herefter. Når opmanden er udpeget, skal parterne straks aftale tid for mødet i voldgiftsretten.

Stk. 5. Opnås der ikke, under voteringen, flertal for en afgørelse i sagen, afgør opmanden uenigheden i en motiveret kendelse, i hvilken om fornødent, også spørgsmålet om voldgiftsrettens kompetence afgøres.

Stk. 6. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de øvrige voldgiftsdommeres voteringer og i øvrigt inden for de nedlagte påstande.

Stk. 7. For voldgiftsforhandlingen gælder, med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om domsforhandling af borgerlige retssager fra 1. instans, herunder reglen om, at et vidne ikke må påhøre forklaring af andre vidner, syns- og skønsmænd eller parter, medmindre andet bestemmes af retten. Forhandlingen foregår for åbne døre, medmindre andet under hensyn til sagens art og omstændigheder bestemmes af parterne eller opmanden.

Stk. 8. Kendelsen vedtages ved afstemning efter forudgående rådslagning.

Rådslagningen og afstemningen sker mundtligt, og opmanden stemmer altid sidst. I afstemningen deltager kun de dommere, som har overværet den mundtlige forhandling i dens helhed. Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, afgør opmanden uenigheden i

en motiveret kendelse, som også skal afgøre spørgsmål om rettens kompetence. Voldgiftskendelserne offentliggøres i overensstemmelse med parternes fælles forståelse og gældende regler i anonymiseret form.

Stk. 9. Honorar til opmanden/opmændene afholdes med halvdelen af hver af parterne, som i øvrigt afholder egne omkostninger.

Aftale mellem Banking Circle og Finansforbundet om fagligt arbejde

"Den faglige repræsentant" er et synonym for den højeste faglige myndighed i virksomheden. Der er, i nævnte prioriterede rækkefølge, tale om én af følgende: Bestyrelsen i en faglig personaleforening, en fællestillidsmand eller en tillidsmand.

§ 1 Valg af tillidsmand

Medlemmer af Finansforbundet har ret til, blandt sig, at vælge en tillidsmand i virksomheden, hvis der er ansat mindst 6 medlemmer af Finansforbundet.

§ 2 Valgbarhed

Tillidsmanden skal vælges blandt anerkendte, dygtige medlemmer af Finansforbundet med erfaring og indsigt i virksomhedens forhold, og som har været ansat i mindst 6 måneder på valgtidspunktet. Elever, medarbejdere i opsagt ansættelsesforhold samt ledere, kan ikke vælges til tillidsmand.

§ 3 Valgtidspunkt

Stk. 1. Ordinært valg af tillidsmand afholdes hvert andet år (ulige årstal) i november, med tiltrædelse senest efterfølgende 1. januar, med mindre anden valgperiode er aftalt. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2. Hvis en tillidsmand i løbet af valgperioden bliver ude af stand til at varetage sine funktioner, kan der vælges en ny tillidsmand for resten af valgperioden. Ved langvarigt fravær kan der vælges en midlertidig tillidsmand for fraværsperioden.

Stk. 3. Der kan vælges en suppleant for tillidsrepræsentanten. Suppleanten indtræder i tillidsmandens sted, hvis denne fratræder eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage sine funktioner.

Suppleanten opnår først rettigheder og beskyttelse samtidig med, at han indtræder som tillidsmand.

§ 4 Valgprocedure

Stk. 1. Finansforbundet tager initiativ til at gennemføre valg. Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder på det tidspunkt, hvor virksomheden får en skriftlig orientering om valgresultatet.

Stk. 2. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Finansforbundet og skriftligt meddelt virksomheden, evt. pr. e-mail.

Meddelelsen fra Finansforbundet skal indeholde oplysning om:

- Datoen for valget
- Den valgtes navn og stillingsbetegnelse
- Hvor mange finansforbundsmedlemmer, der er i virksomheden
- Hvor mange der deltog i valget.

Stk. 3. Indsigelse mod valget skal være Finansforbundet i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse fra Finansforbundet om valgets godkendelse. I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftaleparterne, og hvis der ikke herved opnås enighed, indbringes sagen for en voldgiftsret efter regler for behandling af faglig strid.

§ 5 Tillidsmandens opgaver

Stk. 1. Det påhviler tillidsmanden og virksomhedens ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold i virksomheden, som må antages at have, eller få betydning for arbejds- og personaleforholdene, herunder orientering om til-/afgang og rokering af medarbejdere.

Stk. 2. Ved ændringer i enheden, som må antages at have, eller få betydning for medarbejdernes arbejdsforhold, skal tillidsmanden orienteres så tidligt som muligt og have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter inden iværksættelse.

Stk. 3. Drøftelser mellem enhedens ledelse og tillidsmanden finder sted, når en af parterne ønsker det. Tilsvarende gælder drøftelser mellem virksomhedens ledelse og fællestillidsmanden, jf. § 11, stk. 2.

Stk. 4. Tillidsmanden repræsenterer medlemmerne og kan i de situationer, hvor en medarbejder ønsker det, rette forespørgsler, klager eller henstillinger til ledelsen. Hvis tillidsmanden ikke er tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsmanden henvende sig til Finansforbundet om sagen.

Stk. 5. Hvis en sag kun angår ét medlem eller enkelte medlemmer af Finansforbundet, forelægger denne/disse selv sagen over for ledelsen. Medlemmet/medlemmerne kan dog også anmode tillidsmanden om at gøre det. Virksomhedens ledelse kan altid kontakte det enkelte medlem direkte. Når medlemmet er blevet orienteret om de forhold, der har betydning for sagen, har vedkommende mulighed for at tilkalde tillidsmanden.

§ 6 Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Stk. 1. Den lokale tillidsmand skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem på virksomhedens initiativ eller afskedigelse af et medlem af Finansforbundet.

Orientering skal normalt gives dagen før – og helst 24 timer før – meddelelsen til medarbejderen. Og den skal gives i så god tid, at tillidsmanden er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med Finansforbundet. Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Stk. 2. Både ved advarselssamtale, lønnedsættelse og afskedigelse skal virksomheden tilbyde, at den lokale tillidsmand deltager i mødet med ledelsen. Hvis medlemmet ikke ønsker, at tillidsmanden deltager i mødet, skal der efterfølgende ske en orientering om resultatet af mødet.

Tillidsmanden er efterfølgende berettiget til at orientere Finansforbundet om advarslen, lønnedsættelsen eller afskedigelsen.

Stk. 3. Senest 14 dage efter, at en medarbejder har modtaget meddelelse om en lønnedsættelse, opsigelse eller en bortvisning, skal virksomheden give en kopi af meddelelsen om lønnedsættelse, opsigelse eller bortvisning til Finansforbundet.

Stk. 4. Ved lønnedsættelse, afskedigelse eller bortvisning er Finansforbundet berettiget til ad fagretlig vej, at rejse en sag. Hvis sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med skriftligt samtykke fra medlemmet.

§ 7 Uddannelse

Stk. 1. Nyvalgte tillidsmænd, der ikke tidligere har gennemgået grunduddannelsen, vil i almindelighed i de første 2 år have ret til frihed med løn i op til 17 dage, til deltagelse i Finansforbundets grunduddannelse for

tillidsmænd og derefter ret til 3 dage pr. år til ajourførende/supplerende kursusaktivitet. Tilmelding til kurser sker efter aftale med enhedens leder.

Stk. 2. Tillidsmænd har desuden frihed med løn 3 dage årligt, til at deltage i Finansforbundets gennemgang af nye aftaler og overenskomster mellem aftaleparterne eller til at mødes med kredsbestyrelsen om faglige forhold.

Stk. 3. Tillidsmanden skal løbende have mulighed for relevant faguddannelse. Det gælder også, hvis der sker jobskifte under udførelse af tillidsmandshvervet. Det gælder ligeledes mulighed for uddannelse, så tillidsmanden efter tillidsmandshvervets ophør kan indtræde i en stilling på samme niveau som før hvervet.

I det omfang det er nødvendigt for reetablering af stillingsniveauet, gælder ovenstående også efter hvervets ophør.

§ 8 Samarbejdssamtale

Der skal hvert år finde en samarbejdssamtale sted mellem tillidsmanden og den relevante leder, der er tillidsmandens samarbejdspart i virksomheden. Den første samtale finder sted senest tre måneder efter tillidsmandsvalget. Ved lederskifte, finder der en ny samtale sted senest tre måneder efter den nye leders tiltrædelse. Parterne udfærdiger i fællesskab et konklusionsreferat.

Tillidsmanden drøfter eventuelle justeringen af egne arbejdsopgaver pga. tillidsmandsopgaver med sin nærmeste leder.

§ 9 Frihed til organisatorisk arbejde

Stk. 1. Det arbejde, der er forbundet med den tillidsvalgtes virke, kan udføres i arbejdstiden. Det skal dog ske, så der er mindst mulig gene for arbejdet i virksomheden. Aktiviteter initieret af virksomheden er arbejdstid.

Det aftales lokalt, i hvilket omfang den tid, der uden for normal arbejdstid bruges til rådgivning af medlemmer om virksomhedsrelaterede spørgsmål, er arbejdstid.

§ 10 Beskyttelse af tillidsvalgte

Stk. 1. Afskedigelse eller lønnedsættelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønnedsættelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem overenskomstens parter, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget.

Begæring om mæglingsmøde skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønnedsættelse tænkes afgivet. Når mæglingsmødet er begæret, skal virksomheden oplyse den tillidsvalgte om, at der er begæret forhandling.

Stk. 2. Hvis virksomheden efter mæglingsmødet fortsat skønner, at afskedigelse/lønnedsættelse er nødvendig, kan opsigelsen/meddelelsen om lønnedsættelse først afgives en uge herefter.

Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3. Hvis afskedigelse/lønnedsættelse af en tillidsvalgt, herunder en arbejdsmiljørepræsentant, ikke er begrundet i tvingende årsager, skal virksomheden udrede en godtgørelse. Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder.

Hovedaftale mellem Banking Circle og Finansforbundet

§ 1

Denne hovedaftale **er** afsluttet mellem, på den ene side Banking Circle og på den anden side Finansforbundet, med bindende virkning for Banking Circle og for medlemmer af Finansforbundet, der er ansat i henhold til en mellem parterne indgået overenskomst.

§ 2

Finansforbundet anerkender Banking Circles ret til at lede og fordele arbejdet og at anvende den efter Banking Circles skøn passende arbejdskraft, dog i overensstemmelse med de til enhver tid gældende love, aftaler og overenskomster.

§ 3

Banking Circle anerkender den enkelte medarbejders ret til at være medlem af Finansforbundet samt til at deltage i Finansforbundets og de dertil knyttede kredses og personaleforeningers arbejde.

§ 4

Banking Circle og Finansforbundet er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i Banking Circle.

§ 5

Stk. 1 Overenskomster vedrørende løn- og øvrige arbejdsvilkår kan kun afsluttes mellem Banking Circle og Finansforbundet.

§ 6

Stk. 1 Når en overenskomst om løn- og øvrige arbejdsvilkår er opsagt, skal der straks optages forhandling om indgåelse af en ny overenskomst.

Stk. 2 Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 8.

§ 7

Inden for det område, som en overenskomst omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning.

§ 8

Stk. 1 Banking Circle og Finansforbundet anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter reglerne i stk. 2 - 7.

Stk. 2 Ingen arbejdsstandsning kan, af hvilken som helst grund eller omfang, lovligt iværksættes af nogen af parterne, medmindre den er vedtaget med mindst 2/3 af de afgivne stemmer af en, efter vedkommende organisations vedtægter, kompetent forsamling.

Stk. 3 Såfremt en af parterne agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal dette tilkendegives den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 1 måned før arbejdsstandsningen, efter forslaget agtes iværksat. Meddelelse om forsamlingens beslutning, skal på samme måde afgives mindst 14 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 4 De i stk. 3 nævnte skrivelser skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 5 Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot. Som strejke eller lockout betragtes det også, hvis Banking Circle systematisk affolkes.

Stk. 6 Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager det af denne omfattede personale uden unødigt ophold arbejdet på de steder, hvor det var beskæftiget ved arbejdsstandsningens begyndelse. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædigelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 7 Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre ulovlige arbejdsstandsninger og søge at få dem bragt til ophør.

§ 9

Stk. 1 Enhver uenighed om forståelsen af en overenskomst om løn- og øvrige arbejdsvilkår kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter reglerne i stk. 2.

Stk. 2 Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der så vidt muligt afholdes på stedet, hvor uenigheden er opstået. I mødet, der skal finde sted inden for en frist af 1 uge, deltager en mæglingsmand fra hver af parterne i denne hovedaftale samt 1 repræsentant for hver af de stridende parter.

Opnås der ikke, ved denne mægling, en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Banking Circle og 2 af Finansforbundet samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 3 Sager om overtrædelse af en overenskomst om løn- og øvrige arbejdsvilkår samt sager om overtrædelse og fortolkning af nærværende hovedaftale, kan af hver af parterne indbringes for arbejdsretten i henhold til de, i lov nr. 317 af 13. juni 1973, indeholdte bestemmelser.

§ 10

Stk. 1 Denne hovedaftale træder i kraft pr. 1. juli 2019 og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel, dog tidligst den 1. oktober 2021.

Stk. 2 Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3 Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter den stedfundne opsigelse ikke afsluttet senest den pågældende opsigelsesdato, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende overenskomster om løn- og øvrige arbejdsvilkår afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye overenskomsters ikrafttræden.

København, den 7. august 2019

Banking Circle

Finansforbundet

FINANSFORBUNDET

APPLEBYS PLADS 5 / POSTBOKS 1960 / 1411 KØBENHAVN K /TLF 32 96 46 00
WWW.FINANSFORBUNDET.DK