

DANMARKS NATIONALBANK

Aftaler mv. 2023-2025

Danmarks Nationalbank
og Nationalbankens Personaleforening

Indholdsfortegnelse

Oversigt over aftalernes indgåelse og varighed	3
Hovedoverenskomst	4
Overenskomst om løn og arbejdsvilkår	7
Overenskomst om løn og arbejdsvilkår	11
Afsnit 1. Overenskomstens område	11
Afsnit 2. Arbejdstid	11
Afsnit 3. Løn og tillæg	15
Afsnit 4. Ferie, ferietillæg og særlige fridage	18
Afsnit 5. Fravær ved barsel og barns sygdom mv.	19
Afsnit 6. Sygdom	21
Afsnit 7. Fravær ved eksamener og uddannelse	22
Afsnit 9. Opsigelse, fratrædelse mv.	23
Afsnit 10. Diverse	24
Afsnit 11. Faglig strid, ikrafttrædelse og opsigelse	25
Aftale om pensionsordning	27
Aftale med hviletid og fridøgn	29
Aftale om samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation (SAO)	32
Aftale om frihed til organisationsarbejde	36
Aftale om tillidsrepræsentanter	38
Aftale om personaleforeningens uddannelsesmidler	42
Aftale om lønpakker	43
Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse	45
Bilag	47
Oversigt over pensionsordninger	48

Oversigt over aftalernes indgåelse og varighed

	Indgået/genforhandlet med virkning fra	Varighed
Hovedoverenskomst	07.12.1989	Indtil opsigelse
Overenskomst om løn og arbejdsvilkår	01.07.2023	Indtil opsigelse (tidligst pr. juni 2025)
Aftale om pensionsordning	01.07.2023	Indtil opsigelse
Aftale om hviletid og fridøgn	16.02.2021	Indtil opsigelse
Aftale om samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation	01.04.2020	Indtil opsigelse
Aftale om frihed til organisationsarbejde	01.04.2014	Indtil opsigelse
Aftale om tillidsrepræsentanter	01.07.2023	Indtil opsigelse
Aftale om Personaleforeningens uddannelsesmidler	01.07.2023	Indtil opsigelse
Aftale om lønpakker	30.09.2008	Indtil opsigelse
Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse	15.02.2021	Indtil opsigelse

* Aftalen er sprogligt redigeret i 2008

Hovedoverenskomst

mellem Danmarks Nationalbank
og Nationalbankens Personaleforening

Hovedoverenskomst

§ 1.

Nærværende hovedoverenskomst afsluttes mellem Danmarks Nationalbank og Nationalbankens Personaleforening med bindende virkning for samtlige af dennes medlemmer, hvis arbejdsvilkår og løn er fastsat i en mellem de to parter indgået kollektiv overenskomst. Hovedoverenskomsten har virkning også i tidsrummet efter, at en kollektiv overenskomst er udløbet og endnu ikke fornyet.

Danmarks Nationalbank kan – medmindre andet aftales mellem parterne – kun indgå kollektiv overenskomst med Nationalbankens Personaleforening vedrørende løn- og arbejdsforhold for bankens personale bortset fra Seddeltrykkeriet og Den Kongelige Mønt.

§ 2.

Den ret, Danmarks Nationalbank har til at lede og fordele arbejdet samt anvende den til enhver tid passende arbejdskraft, skal udøves i overensstemmelse med de til enhver tid gældende love og de mellem parterne indgåede aftaler og kollektive overenskomster.

§ 3.

Danmarks Nationalbank anerkender medarbejdernes fulde frihed til at være medlemmer af Nationalbankens Personaleforening og til at deltage i foreningens arbejde.

§ 4.

Når en kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold er opsagt, skal der straks optages forhandlinger om en ny overenskomst. Er der på tidspunktet for en kollektiv overenskomsts udløb ikke opnået enighed om en ny overenskomst til ikrafttræden samtidig med den hidtidige overenskomsts udløb, skal bestemmelserne i den udløbne overenskomst fortsat overholdes, indtil en ny overenskomst er endeligt vedtaget og trådt i kraft.

Anmærkning:

Parterne er enige om, at forhandlingerne om en ny kollektiv overenskomst principielt først kan afsluttes, efter at forhandlingerne for bankerne under Finanssektorens Arbejdsgiverforening er afsluttet.

§ 5.

Efter stedfunden resultatløs forhandling om en ny kollektiv overenskomst vedrørende løn og arbejdsforhold kan hver af parterne indbringe sagen for en voldgiftsret, bestående af 4 medlemmer, hvoraf hver part udpeger 2, samt 1 opmand udpeget af de 4 medlemmer i fællesskab. Opnås ikke enighed om valget af en sådan opmand, udpeges denne af Arbejdsrettens formand.

Parterne er enige om, at grundlaget for voldgiftsrettens kendelse i sagen skal være udviklingen i overenskomsten vedrørende løn- og arbejdsforholdene i bankerne under Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

§ 6.

Arbejdsstandsning – lockout, strejke, blokade og boykot samt systematisk affolkning af banken eller dele af denne – kan ikke beordres eller iværksættes.

§ 7.

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre ulovlige arbejdsstandsninger, og – hvis de finder sted – at søge at få dem bragt til ophør.

§ 8.

Overtrædelse og fortolkning af nærværende hovedoverenskomst samt overtrædelse af en mellem Danmarks Nationalbank og Nationalbankens Personaleforening indgået kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold behandles i overensstemmelse med reglerne i loven om Arbejdsretten.

Uenighed om fortolkning af en mellem parterne indgået kollektiv overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold og af andre overenskomster/aftaler kan af hver af parterne – efter stedfunden resultatløs forhandling – indbringes for en voldgiftsret udpeget efter reglerne i § 5.

§ 9.

Nærværende hovedoverenskomst træder i kraft den 7. december 1989 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges af en af parterne til udløb ved udgangen af oktober måned, dog tidligst til udløb ved udgangen af oktober måned 1994.

Den part, der måtte have ønske om ændringer i hovedoverenskomsten, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden part herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedoverenskomsten.

Er forhandlinger om fornyelse af hovedoverenskomsten efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet inden udløbstidspunktet, gælder hovedoverenskomsten fortsat, indtil de på dette tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye.

København, den 7. december 1989

P. Nørregaard Rasmussen
Danmarks Nationalbank

Jens Erik Larsen, Birthe Jensen og Per Noer
Nationalbankens Personaleforening

Overenskomst om løn og arbejdsvilkår

mellem Danmarks Nationalbank
og Nationalbankens Personaleforening
2023-2025

Indholdsfortegnelse

Overenskomst om løn og arbejdsvilkår	11
Afsnit 1. Overenskomstens område	11
§ 1. Overenskomstens område	11
§ 2. Lokalaftaler	11
Afsnit 2. Arbejdstid	11
§ 3. Årlig arbejdstid	11
§ 4. Funktionstid	12
§ 5. Flekstid	12
§ 6. Aftale om individuel fleksibel arbejdstid ("Mertidsaftale")	13
§ 7. Arbejdstid ved tjenesterejser mv.	13
§ 8. Hjemmearbejde	13
§ 9. Forskudt tid	13
§ 10. Merarbejde	14
§ 11. Afspadsering	14
§ 12. Søgnehelligdage og andre lønnede fridage	14
Afsnit 3. Løn og tillæg	15
§ 13. Løn	15
§ 14. Jobløn	15
§ 15. Lønregulering, -udbetaling og lønpulje	16
§ 16. Elever	17
§ 17. Tillæg og engangsvederlag	17
§ 18. Lønpakker	17
§ 19. Rådighedsvagt, tilkald og konsultation	17
§ 20. Lønnedsættelse	18
Afsnit 4. Ferie, ferietillæg og særlige fridage	18
§ 21. Ferie efter ferieloven	18
§ 22. Ferietillæg	18
§ 23. Ferie for nyansatte	18
§ 24. Ferie for elever og lærlinge	18
§ 25. Særlige fridage	19
Afsnit 5. Fravær ved barsel og barns sygdom mv.	19
§ 26. Graviditet, barsel og orlov	19
§ 27. Forlængelse af orlov pga. barns hospitalsindlæggelse mv.	20
§ 28. Adoption	20
§ 29. Delvis orlov	20
§ 30. Børnedeltid	20
§ 31. Pensionsbidrag	20
§ 32. Registreret partnerskab	21
§ 33. Barns sygdom	21
§ 34. Barns hospitalsindlæggelse mv.	21
Afsnit 6. Sygdom	21
§ 35. Lægeerklæring	21
§ 36. Hospitalsindlæggelse under ferie	21
§ 37a. Lægeordineret sygdomsbehandling	21
§ 37b. Omplacering af medarbejdere efter sygefravær	22
Afsnit 7. Fravær ved eksamener og uddannelse	22
§ 38. Fravær ved eksamener og uddannelse	22
§ 39. Orlov	22
§ 40. Udvekslingsordninger	22

§ 41. Orlov til pasning af syge og døende	22
§ 42. Orlov af andre familiemæssige forhold	23
§ 43. Stillinger på særlige vilkår	23
Afsnit 8. Opsigelse, fratrædelse mv.	23
§ 44. Opsigelsesfrister	23
§ 45. Opsigelse	23
§ 46. Pensionsalder	24
§ 47. Godtgørelser ved opsigelse	24
§ 48. Fritstilling	24
§ 49. Efterløn	24
Afsnit 9. Diverse	24
§ 50. Psykolog- og forsikringsordning ved røveri	24
§ 51. Gruppeliv	25
§ 52. Sundhedsforsikring	25
§ 53. Tandforsikring	25
§ 54. Fejl i ansættelsesbeviser	25
§ 55. National og EU-lovgivning	25
§ 56. Løn ved omplacering	25
§ 57. Øvrige forhold	25
Afsnit 10. Faglig strid, ikrafttrædelse og opsigelse	25
§ 58. Redaktionelle ændringer af overenskomsten	25
§ 59. Faglig strid	26
§ 60. Ikrafttrædelse og opsigelse	26
Aftale om pensionsordning	27
§ 1. Aftalens område	27
§ 2. Tegning af pensionsforsikring	27
§ 3. Pensionsbidrag	27
§ 4. Pensionsdækninger	27
§ 5. Ændring af pensionsaftalen	28
§ 6. Ikrafttrædelse og opsigelse	28
Aftale med hviletid og fridøgn	29
§ 1. Aftalens område	29
§ 2. Definitioner	29
§ 3. Nedsættelse til 8 timer eller udskydelse af hvileperioden	30
§ 4. Omlægning af ugentligt fridøgn	30
§ 5. Lokalaftaler	31
§ 6. Ikrafttrædelse og opsigelse	31
Aftale om samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation (SAO)	32
§ 1. Formål	32
§ 2. Aftalegrundlag	32
§ 3. Opbygning og struktur	32
§ 4. Oplysninger til SAO	33
§ 5. Særligt sagkyndige	33
§ 6. Forretningsorden for SAO	33
§ 7. Opgaver og aktiviteter	33
§ 8. Større ændringer i Nationalbankens organisation og opgaver	33
§ 9. Kompetenceudvikling	34
§ 10. Trivsel	34
§ 11. Arbejdsmiljø	34
§ 12. Uddannelse	34
§ 13. Information og kommunikation	35
§ 14. Aftalens ikrafttræden, ændring og opsigelse	35

Aftale om frihed til organisationsarbejde	36
§ 1. Personkredsen	36
§ 2. Organisationsarbejde	36
§ 3. Frihed til organisationsarbejde	36
§ 4. Internt udvalgsarbejde	36
§ 5. Associeringsaftale med Finansforbundet	36
§ 6. Meddelelse om aktiviteter	36
§ 7. Beskyttelse som tillidsrepræsentant	37
§ 8. Sekretær	37
§ 9. Personaleforeningens rejseudgifter ved bestyrelsesarbejde i internationale fora	37
§ 10. Ikrafttrædelse og opsigelse	37
Aftale om tillidsrepræsentanter	38
§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter	38
§ 2. Valgbarhed og genvalg	38
§ 3. Valgtidspunkt	38
§ 4. Valgprocedure	38
§ 5. Stedfortræder	39
§ 6. Tillidsrepræsentantens opgaver	39
§ 7. Forhold vedrørende enkelte ansatte	39
§ 8. Sager om lønreduktion	39
§ 9. Sager om afskedigelse og advarsler	39
§ 10. Samarbejde og orientering	40
§ 11. Forholdet til SAO	40
§ 12. Vilkår for tillidsrepræsentantarbejdet	40
§ 13. Frihed til uddannelse	40
§ 14. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	41
§ 15. Beskyttelse som tillidsrepræsentant	41
§ 16. Ikrafttrædelse og opsigelse	41
Aftale om personaleforeningens uddannelsesmidler	42
§ 1. Finansiering	42
§ 2. Anvendelse	42
Aftale om lønpakker	43
§ 1. Lønpakker omfatter	43
§ 2. Valg af udbyder(e)	43
§ 3. Medarbejderkredsen	43
§ 4. Tilmelding og ændring af ordningerne	43
§ 5. Lønreduktion	43
§ 6. Skattemæssige konsekvenser	43
§ 7. Udmeldelse af ordningerne	44
§ 8. Misligholdelse af aftalen	44
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	44
Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse	45
Hvem gælder reglerne for?	45
Hvordan praktiseres reglerne?	46
Bilag	47
Oversigt over pensionsordninger	48
§ 1. Pensionsforsikring i PFA	48
§ 2. Pensionskassen	48
§ 3. Pensionsforsikring i Danica	48
§ 4. Kapital- og ratepension	48

Overenskomst om løn og arbejdsvilkår

Afsnit 1. Overenskomstens område

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter samtlige medarbejdere ansat i banken, medmindre anden kollektiv overenskomst er gældende, eller medarbejderen ansættes på kontrakt, jf. § 13, stk. 5. Vilkår for medarbejdere, der ansættes på individuel kontrakt og derfor ikke længere er omfattet af overenskomsten mellem banken og Personaleforeningen, må ikke samlet set være ringere end vilkårene i den gældende overenskomst.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse på 6 måneder og derunder.

Stk. 3. Overenskomstparterne kan aftale, at en tidsbegrænset ansættelse omfattet af stk. 2 forlænges til i alt 1 år, hvis særlige hensyn gør sig gældende (fx medarbejderens specialkompetence), og forlængelsen ikke erstatter ansættelsen af en medarbejder omfattet af stk. 1.

§ 2. Lokalaftaler

Stk. 1. Overenskomsten kan fraviges ved lokalaftale. I den enkelte afdeling kan tillidsrepræsentanten og chefen indgå skriftlige lokalaftaler, der fraviger specifikke bestemmelser i overenskomsten. Lokalaftaler kan først træde i kraft efter godkendelse fra Personaleforeningen og banken.

Afsnit 2. Arbejdstid

§ 3. Årlig arbejdstid

Stk. 1. Den årlige effektive arbejdstid udgør 1924 timer ekskl. frokostpause (37 timer pr. uge eller 7 timer og 24 minutter pr. dag på ugens 5 første dage).

Stk. 2. Medarbejdere kan ansættes på fuld tid eller deltid med nedenstående timeantal. Medarbejdernes årlige arbejdstid kan ændres ved aftale mellem medarbejderen og banken, jf. stk. 3.

Stk. 3. Der kan indgås aftale om følgende årlige timeantal:

Timetal:	1924	1820	1755	1690	1625	1560
Arbejdstids pct.:	100,00	94,59	91,22	87,84	84,46	81,08
Timetal:	1430	1300	1170	1040	962	
Arbejdstids pct.:	74,32	67,57	60,81	54,05	50,00	

Stk. 4. Den daglige gennemsnitlige arbejdstid er fastsat som det årlige timeantal divideret med 260.

Stk. 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer inkl. merarbejde over en 13 ugers periode.

Stk. 6. Studenter kan ud over stk. 3 ansættes med følgende årlig arbejdstid:

Timetal:	385	468	624	780
Arbejdstids pct.:	20,01	24,32	32,43	40,54

Stk. 7. Medarbejdere, der har været ansat uafbrudt i mindst 5 år og er fyldt henholdsvis 60, 62 og 64 år, har ret til nedsat arbejdstid med uændret pensionsbidrag i op til 7 år således:

60 år: arbejdstid på 81,08 pct.

62 år: arbejdstid på 74,32 pct.

64 år: arbejdstid på 60,81 pct.

Stk. 8. Medarbejdere, der fylder 59 år senest 31. december 2012, har ret til nedsat arbejdstidsprocent på 81,08 pct.

Stk. 9. Tilrettelæggelsen af seniordeltid efter stk. 7 skal aftales med afdelingen og tilrettelægges efter afdelingens behov.

Stk. 10. Medarbejdere med retrætetid efter tidligere ordning har ret til forholdsmæssig seniordeltid.

Stk. 11. Ved systemnedbrud eller alarmer i umiddelbar tilknytning til faktisk møde- eller afgangstidspunkt godskrives medarbejdernes arbejdstid i forhold hertil.

Stk. 12. Hvis medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde frokostpause uden afbrydelse eller skal være til rådighed i frokostpausen, medregnes frokostpausen som arbejdstid.

§ 4. Funktionstid

Stk. 1. Funktionstiden, hvor de enkelte afdelinger skal kunne fungere i forhold til den øvrige del af banken, vil normalt være fastsat til mellem kl. 9.00 og 16.30.

Stk. 2. Banken kan med 4 ugers varsel ændre placeringen af funktionstiden. Ved kortere varsel betales der i perioden op til de nævnte 4 uger et tillæg på 50 pct. af timelønnen for den arbejdstid, der ligger ud over medarbejdernes hidtidige normale funktionstid.

§ 5. Flekstid

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af en flekstidsordning, der under hensyntagen til bankens tarv og kollegerne giver medarbejderne mulighed for at tilrettelægge udførelsen af arbejdsopgaverne i funktionstiden.

Stk. 2. Ved misbrug kan banken tage den enkelte medarbejder ud af flekstidsordningen.

Stk. 3. Flekstidsordningen kan normalt benyttes mellem kl. 7.45 og kl. 18.00, forudsat, at der er arbejde at udføre.

Stk. 4. Der kan under flekstidsordningen ikke overføres et større tidsunderskud end 10 timer til næste måned. For medarbejdere med arbejdsfri dage fastsættes individuelle grænser. Større tidsunderskud må enten dækkes ind ved overførsel af ikke afholdte særlige fridage eller ved modregning i lønnen.

Stk. 5. Medarbejdere, der ikke er omfattet af flekstidsordningen, modregnes i løn eller afspadsring ved for sent fremmøde, når fraværet overstiger én time.

Stk. 6. Banken stiller et pc-baseret registreringssystem til rådighed til brug for medarbejdernes registrering af arbejdstid mv.

Stk. 7. Medarbejdere ansat på jobløn registrerer ikke arbejdstid, men skal registrere sygdom, ferie mv.

§ 6. Aftale om individuel fleksibel arbejdstid ("Mertidsaftale")

Stk. 1. Medarbejdere der ikke er ansat på jobløn kan indgå aftale om en højere arbejdstidsprocent end 100 på følgende timeantal:

Timetal (pr. uge):	39	41	42,5
Arbejdstidsprocent:	105,41	110,81	114,86

Stk. 2. Aftalerne honoreres med dertil svarende højere månedsløn samt pension deraf. Pensionen indbetales på en pensionsordning på tilsvarende vilkår, som er gældende for medarbejdere omfattet af bankens pensionsordning.

Stk. 3. Aftalerne kan af begge parter opsiges med tre måneders varsel til månedens udgang.

§ 7. Arbejdstid ved tjenesterejser mv.

Stk. 1. Rejsetid ved tjenesterejser samt mødetid ved tjenstlige møder ud over normal daglig arbejdstid honoreres med almindelig timeløn. Den enkelte medarbejder opgør selv den anvendte arbejdstid ved sådanne rejser og møder og registrerer tiden i registreringssystemet.

Stk. 2. Tjenesterejser, jf. stk. 1, omfatter rejser (ind- og udland), hvor medarbejderne repræsenterer banken ved møder i komiteer og arbejdsgrupper mv., fx i internationale organisationer, centralbanker og finansielle institutioner. Tjenesterejser omfatter også deltagelse i konferencer, møder og messer mv., hvor chefen vurderer, at bankens tilstedeværelse er nødvendig.

Stk. 3. For medarbejdere, der ikke er ansat på jobløn, har oversøiske tjenesterejser, hvor rejsedagene (af- og hjemrejse) ligger på en lørdag, søndag eller søgnehelligdag, jf. § 13, gives en ekstra fridag. Dette gælder ikke, hvis af- eller hjemrejse er henlagt til lørdag, søndag eller helligdag på initiativ af medarbejderen. Der gives én fridag pr. rejse, uanset at både af- og hjemrejse ligger på en lørdag, søndag eller søgnehelligdag.

Stk. 4. Der optjenes ikke rejse- og mødetid ud over normal daglig arbejdstid (7,24 timer) ved deltagelse i kurser, seminarer, konferencer, studie- og arbejdsophold og anden uddannelse mv.

§ 8. Hjemmearbejde

Stk. 1. Hjemmearbejde honoreres med almindelig timeløn. En medarbejder kan ikke beordres til at arbejde hjemme.

Stk. 2. Hvorvidt der skal arbejdes hjemme – samt i givet fald omfanget af hjemmearbejde – aftales forud mellem medarbejderen og chefen/daglig leder.

Stk. 3. Hjemmearbejde omfatter ikke egentligt distancearbejde, og banken er ikke forpligtet til at stille tekniske faciliteter til rådighed.

§ 9. Forskudt tid

Stk. 1. Omfanget af forskudt arbejde aftales mellem medarbejderen og chefen/daglig leder.

Stk. 2. Aftalt arbejde uden for medarbejdernes normale arbejdstid tillagt 1 time til begge sider (fx mellem kl. 17.54 og kl. 8.00 for en medarbejder med indlæst mødetid mellem kl. 9.00 og kl.16.54) honoreres med almindelig timeløn med tillæg på 50 pct. For medarbejdere med en årlig arbejdstid på under 1924 timer beregnes de nævnte tidspunkter som 1 time før og 8 timer og 24 minutter efter indlæst mødetidspunkt.

Stk. 3. Der kan ikke inden for samme arbejdsperiode ydes tillæg for forskudt tid efter disse regler og tillæg for merarbejde. Forskudt arbejdstid registreres i registreringssystemet.

Stk. 4. Medarbejdere ansat på jobløn honoreres ikke særskilt for forskudt tid.

§ 10. Merarbejde

Stk. 1. Merarbejde skal så vidt muligt undgås, og systematisk merarbejde må ikke forekomme for den enkelte medarbejder.

Stk. 2. Banken kan beordre merarbejde til udførelse ud over den daglige arbejdstid. Beordres medarbejderne på merarbejde, skal der tages hensyn til medarbejdernes personlige grunde for i en konkret situation ikke at kunne påtage sig merarbejde.

Stk. 3. Merarbejde honoreres 1:1.

Stk. 4. Reglerne gælder også for medarbejdere med en årlig arbejdstid på under 1924 timer og beregnes i forhold til medarbejdernes gennemsnitlige daglige arbejdstid. Ligeledes gælder reglerne for medarbejdere, der har indgået aftale om højere arbejdstidsprocent end 100.

Stk. 5. Merarbejde, der beordres udført, uden at det er i forlængelse af den daglige arbejdstids ophør, honoreres med minimum 2 timer.

Stk. 6. Merarbejde registreres i aktivitetsregistreringssystemet.

Stk. 7. Ved uvarslet merarbejde (uden sammenhæng med en vagtordning), som beordres til udførelse samme dag efter kl. 18.00 på ugens 5 første dage samt ved merarbejde på lørdage, søn- og søgnehellidage mv. i tidsrummet mellem kl. 11.00 og kl. 13.00, henholdsvis mellem kl. 17.00 og kl. 19.00, refunderer banken bespisningsudgifter efter regning, dog højst kr. 260,- pr. måltid fra 1. juli 2023 og 270 kr. pr. måltid fra 1. juli 2024, og forudsat, at merarbejdet har været af mindst 2 timers varighed. Vælger medarbejderen refusion af bespisningsudgifter, medregnes spisepausen ikke som arbejdstid.

Stk. 8. Hvis planlagt personkørsel aflyses samme dag, honoreres med 1 time på hverdage og 3 timer på lørdage samt på søn- og søgnehellidage jf. § 12.

§ 11. Afspadsering

Stk. 1. Opsparet tid skal afspadseres.

Stk. 2. Den tidsmæssige placering af afspadseringen aftales. Kan der ikke opnås enighed om afvikling, kan banken fastlægge afspadseringen efter ferielovens regler om varsling af restferie.

Stk. 3. Medarbejderne har som minimum krav på at kunne afspadsere timer svarende til 52 timers fravær pr. kalenderår.

Stk. 4. Det kan mellem medarbejderen og chefen/daglig leder aftales, at opsparede timer udbetales. Udbetalingen sker inklusive pensionsindbetaling. Kontant udbetaling forudsætter, at udbetalingen omfatter mindst 20 timer, og at der på timekontoen herefter er mindst 20 timer tilbage.

§ 12. Søgnehellidage og andre lønnede fridage

Stk. 1. Søgnehellidage (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, juledag og 2. juledag) samt grundlovsdag, juleaftensdag, nytårsaftensdag og fredag efter Kristi himmelfartsdag er lønnede fridage, når de falder på en hverdag. Eventuelt arbejde på disse dage honoreres efter reglerne om merarbejde, og der gives derudover medarbejderen tilsvarende erstatningsfrihed.

Afsnit 3. Løn og tillæg

§ 13. Løn

Stk. 1. Lønnen aftales individuelt mellem Danmarks Nationalbank og medarbejderen.

Stk. 2. Lønnen skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3. Medarbejderen har ret til en årlig lønsamtale.

Stk. 4. Minimumslønnen pr. måned er 26.650 kr. ekskl. pensionsbidrag pr. 1. juli 2023 og 27.650 kr. pr. 1. juli 2024.

Stk. 5. Medarbejdere med en månedsløn pr. 1. juli 2023 på 70.900 kr. og derover ekskl. pensionsbidrag og 73.500 kr. pr. 1. juli 2024 kan ansættes på kontrakt.

Stk. 6. For medarbejdere med en arbejdstid forskellig fra 1924 timer årligt beregnes lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 7. Unge under 18 år aflønnes med minimum 60 pct. af minimumslønnen. Fra og med den 1. i måneden, hvori medarbejderen fylder 18 år, sker aflønning efter overenskomstens almindelige regler.

§ 14. Jobløn

Stk. 1. Medarbejdere med en fast månedsløn fra kr. 51.364 ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag pr. 1. juli 2023 og med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har jobløn.

I overenskomstperioden reguleres grænsen for medarbejdere på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse således:

- 1. juli 2023 51.364 kr.
- 1. juli 2024 53.250 kr.

Det indebærer, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet

Stk. 2. Selvstændig arbejdstilrettelæggelse betyder, at medarbejderen har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver. Herefter administrerer medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne. Selvstændig arbejdstilrettelæggelse berører ikke pligten til at deltage i nødvendige møder, uddannelse og afdelings- eller grupperelaterede aktiviteter.

Stk. 3. Leder og medarbejder skal i fællesskab løbende evaluere, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.

Stk. 4. Den aftalte løn afspejler den selvstændige arbejdstilrettelæggelse og gensidige fleksibilitet. Merarbejde honoreres således ikke særskilt.

Stk. 5. Medarbejdere med en månedsløn højere end 43.611 kr. ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag pr. 1. juli 2023 og 45.200 kr. pr. 1. juli 2024 kan indgå aftale om ansættelse på jobløn, jf. ovenfor. Danmarks Nationalbank og Nationalbankens Personaleforening kan indgå lokalaftale om, for hvilke arbejdsfunktioner/stillinger det er muligt at aftale jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 6. Medarbejdere, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, omfattes ikke af denne bestemmelse.

Stk. 7. Mellem banken og Personaleforeningen indgås der aftale om ramme for kompensation med udgangspunkt i følgende:

Overgangen kompenseres med udgangspunkt i mængden af historisk merarbejde og genetillæg over de seneste 24 måneder eller tilsvarende repræsentative periode, der dog skal være retvisende med henblik på at udgøre et rimeligt beregningsgrundlag for compensationen.

Endelig udmøntning sker på baggrund af den aftalte ramme efter drøftelse med den enkelte.

Der må ikke bruges overenskomstfaste puljemidler til at finansiere medarbejderens kompensation for overgangen til jobløn. Det skal overordnet set være omkostningsneutralt for både banken og medarbejder. Det betyder, at medarbejderen skal udføre samme mængde arbejde som vedkommende tidligere har udført.

Stk. 8. Banken betaler et elektronisk avisabonnement for medarbejdere, der aflønnes med et lønniveau højere end kr. 64.900 (1. juli 2023) og kr. 67.300 (1. juli 2024). Løngrænsen reguleres årligt med de generelle lønstigninger.

§ 15. Lønregulering, -udbetaling og lønpulje

Stk. 1. Lønninger og pensionsgivende tillæg forhøjes i overenskomstperioden med følgende satser:

Lønreguleringssatser:	1. juli 2023	1. juli 2024
	4,50 pct.	2,70 pct.

Stk. 2. Løn og tillæg mv. udbetales forud med 1/12 den tredjesidste bankdag i den forudgående måned; i december dog den sidste bankdag inden 24. december. Studenter og vikarer aflønnes normalt månedsvis bagud.

Stk. 3. Det er aftalt, at 1,00 pct. pr. 1 juli 2024 kan forhandles og fordeles som lokal lønpulje. Medarbejdere ansat på kontrakt indgår ikke i puljefordelingen.

Stk. 4. Den lokale lønfordeling finder sted på grundlag af:

- En aftale mellem banken og Personaleforeningen om lønprincipper
- En forhandling mellem banken og Personaleforeningen om fordeling af lønpuljen
- Ved enighed om fordelingen udmønter banken den aftalte fordeling af lønpuljen

Stk. 5. Banken kan til enhver tid i stedet for lokal lønpulje vælge at udmønte lønpuljen som generel lønregulering.

Stk. 6. Hvis der ikke kan opnås enighed om lønpuljens fordeling, udføres der mægling med en af parterne udpeget uafhængig mægler. Opnås der ikke enighed om udpegning af en uafhængig mægler, udpeges denne af Forligsinstitutionens formand, idet valget skal ske blandt personer med kendskab til principper for forhandling og fornyelse af overenskomster, herunder kendskab til principperne for forhandling og fornyelse i Forligsinstitutionens regi. Mæglingsresultatet sættes til afstemning blandt Personaleforeningens medlemmer. Hvis medlemmerne afviser mæglingsresultatet, udmøntes lønpuljen som generelle lønstigninger.

Stk. 7. Den lokale lønpulje udmøntes med baggrund i bankens lønsum uden kontraktansatte med virkning fra den 1. juli i hvert år. Banken dokumenterer overfor

Personaleforeningen, at den lokale lønpulje er anvendt i overensstemmelse med den aftalte fordeling

§ 16. Elever

Stk. 1. Ansættelse af elever sker efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2. Månedslønnen for kontorelever skal minimum være følgende:

År 1

- 17.750 kr. ekskl. pension pr. 1. juli 2023
- 18.400 kr. ekskl. pension pr. 1. juli 2024

År 2

- 19.100 kr. ekskl. pension pr. 1. juli 2013
- 19.800 kr. ekskl. pension pr. 1. juli 2024

§ 17. Tillæg og engangsvederlag

Stk. 1. Banken kan tildele medarbejdere et individuelt fastsat tillæg. Tillæg gives som engangstillæg, midlertidigt tillæg eller fast tillæg til lønnen. Tillægget kan tildeles som pensionsgivende, ikke pensionsgivende samt reguleret eller ikke med lønreguleringssatsen.

§ 18. Lønpakker

Stk. 1. Der kan etableres og opretholdes lønpakker inden for de områder, der er aftalt mellem overenskomstparterne og under forudsætning af, at mindst 10 medarbejdere omfattes/er omfattet af den pågældende lønpakkeordning. Fra 2008 kan der etableres lønpakker om telefoni (mobil) og ADSL samt helbredstjek.

Stk. 2. Eventuelle skattemæssige konsekvenser for den enkelte medarbejder af sådanne aftaler er banken uvedkommende.

§ 19. Rådighedsvagt, tilkald og konsultation

Stk. 1. Rådighedsvagt ud over normal daglig arbejdstid honoreres pr. modul á 12 timer på henholdsvis hverdage og i weekender, på helligdage og andre lønnede fridage, jf. § 12.

Rådighedsvagt (pr. modul)	1. juli 2023	1. juli 2024
Hverdage	715,-	740,-
Weekender, helligdage og andre lønnede fridage	1.185,-	1.230,-

Stk. 2. Rådighedsvagter, der afvarsles mindre end 12 timer før vagtens start, honoreres med 50 pct. af satserne.

Stk. 3. Konsultation honoreres pr. konsultation.

Telefonkonsultation:	1. juli 2023	1. juli 2024
Ved rådighedsvagt	215,-	225,-
Øvrige	400,-	415,-

Stk. 4. Flere konsultationer inden for en time regnes som én konsultation. Der honoreres ikke særskilt for konsultationer, der resulterer i, at medarbejderen skal komme til stede i banken.

Stk. 5. Arbejdstid ved tilkald honoreres efter reglerne om merarbejde. Ved tilkald betaler banken transportudgifter efter regning eller kilometergodtgørelse. Normal transporttid til og fra banken indregnes i arbejdstiden.

Stk. 6. Honorering for rådighedsvagt og konsultation er ikke pensionsgivende.

§ 20. Lønnedsættelse

Stk. 1. Banken kan efter forhandling med Personaleforeningen i særlige tilfælde foretage lønmæssig tilpasning til aktuel arbejdsindsats med overholdelse af fristerne svarende til bankens opsigelsesvarsler. Det kan aftales, at lønnedsættelsen alene eller hovedsagelig vedrører aktuel løn, idet der kan fastsættes en særskilt pensionsgivende løn.

Stk. 2. Bestemmelsen kan anvendes i tilfælde af misforhold mellem løn og aktuel arbejdsindsats og kvalifikationer samt i tilfælde, hvor et arbejde falder væk, og medarbejderen omplaceres til andet lavere kvalificeret arbejde.

Stk. 3. Banken kan ikke anvende løntilpasning på grupper af medarbejdere. Løntilpasning forudsætter en konkret og individuel vurdering i tilfælde, hvor alternativet kunne være afskedigelse.

Afsnit 4. Ferie, ferietillæg og særlige fridage

§ 21. Ferie efter ferieloven

Stk. 1. Ved tilrettelæggelse af ferie afholdes på månedsbasis ferie i henhold til ferieloven før særlige fridage, afspadsering af opsparet tid på timekontoen samt eventuelle udtræk fra Feriebanken.

Stk. 2. Ved ændring af den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, har medarbejderne ret til løn under ferie i forhold til den normale daglige eller ugentlige arbejdstid på optjeningstidspunktet, jf. ferieloven.

Stk. 3. Studentermedhjælpere og vikarer oppebærer en feriegodtgørelse på 12,50 pct. af den optjente løn i stedet for ferie med løn.

Stk. 4. Det kan mellem medarbejderen og chefen/daglig leder aftales, at medarbejderen overfører den 5. ferieuge (ferie ud over 20 feriedage) til efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan maksimalt have overført 2 ugers ferie i alt (10 lovmæssige feriedage). Såfremt ferie ud over 20 feriedage ikke aftales overført, vil feriedagene automatisk blive udbetalt til medarbejderen efter ferieafholdelsesperiodens udløb jf. ferielovens § 24.

Stk. 5. Ved feriehindring efter ferielovens regler overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode jf. ferieloven.

§ 22. Ferietillæg

Stk. 1. Til medarbejdere, som har ret til fuld løn under ferie, udbetales et ferietillæg to gange årligt med lønnen for maj og august. Ud over ferielovens tillæg betales med virkning fra 1. maj 2021 et tillæg på 2,59 pct. Det samlede tillæg er således p.t. 3,59 pct. Tillægget beregnes af den forudgående optjeningsperiodes ferieberettigede løn.

Stk. 2. Den del af ferietillægget, der overstiger det lovmæssige ferietillæg, afregnes kontant ved fratæden.

§ 23. Ferie for nyansatte

Stk. 1. Nyansatte medarbejdere har ret til ferie i henhold til ferielovens bestemmelser.

§ 24. Ferie for elever og lærlinge

Stk. 1. Elever og lærlinge med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelse har ret til betalt ferie i overensstemmelse med den til enhver tids gældende ferielovs bestemmelser herom.

Stk. 2. Eventuel optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver – bortset fra egentligt fritidsarbejde – modregnes i lønnen, jf. ferieloven.

§ 25. Særlige fridage

Stk. 1. Ud over ferie i henhold til ferieloven har medarbejderne følgende antal særlige fridage i et ferieår (1. september til 31. august) til afholdelse i ferieafholdelsesperioden (1. september til 31. december det efterfølgende år):

- a. Medarbejderne har 0,83 dag pr. måneds ansættelse (i alt 10 arbejdsdage på et ferieår)
- b. Prokurister og konsulenter har 1 dag pr. måneds ansættelse (i alt 12 arbejdsdage på et helt ferieår).

Stk. 2. Studentermedhjælpere og vikarer har ikke særlige fridage.

Stk. 3. Retten til særlige fridage, jf. stk. 1, i forbindelse med udnævnelse indtræder pr. den måned, hvor udnævnelsen finder sted.

Stk. 4. Særlige fridage, der ikke er anvendt ved udgangen af ferieafholdelsesperioden, udbetales. Dvs. at ikke anvendte særlige fridage optjent i ferieåret, dvs. perioden 1. september til 31. august, udbetales med lønnen for januar.

Stk. 5. Medarbejdere kan tillige anmode om at få udbetalt særlige fridage optjent i perioden 1. september til 31. marts med lønnen for maj. Første udbetaling er 1. maj 2022 for perioden 1. september 2021 til 31. marts 2022.

Stk. 6. Medarbejdere kan, efter aftale med nærmeste leder, få overført ikke anvendte særlige fridage ved ferieafholdelsesperiodens udløb. De særlige fridage, der overføres, afholdes som hele fridage. Hvis der er under 2 særlige fridage kan de ikke aftales overført men udbetales jf. § 25. stk. 4. Aftalen skal være indgået inden udgangen af ferieafholdelsesperioden.

Stk. 7. Ikke afholdte særlige fridage afregnes kontant ved fratrædelse.

Afsnit 5. Fravær ved barsel og barns sygdom mv.

§ 26. Graviditet, barsel og orlov

Stk. 1. Medarbejderne er berettiget til orlov ved graviditet og barsel i henhold til gældende lovgivning.

Stk. 2. Banken betaler løn under orlov i nedenstående perioder:

- a. 4 ugers graviditetsorlov før den forventede fødsel til moren/den fødende.
- b. Indtil 10 ugers barselorlov efter fødslen til moren/den fødende. I de første 2 uger efter fødslen har moren/den fødende pligt til fravær.
- c. Moren/den fødende har herefter desuden ret til forældreorlov i op til 16 uger. Moren/den fødende kan vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som én sammenhængende periode eller to perioder.
- d. Far/medmor (den ikke-fødende) har ret til fædreorlov i op til to uger til afholdelse inden 10 uger efter fødslen.

- e. Far/medmor (den ikke-fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov i op til 24 uger. Far/medmor (den ikke-fødende) kan placere forældreorloven i uge 3-52 efter fødslen som én sammenhængende periode eller to perioder.

Varslingsreglerne følger de til enhver tid gældende varsler i barselsloven.

Nationalbankens pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er betinget af, at medarbejderen efter Barselsloven er berettiget til barselsdagpenge.

Stk. 3. Forældre der er tiltænkt en forældrelignende relation til barnet, først og fremmest LGBT+familier, der efter gældende barselslov opnår barselsrettigheder, har samme rettigheder som efter reglerne i stk. 2.

Stk. 4. Banken betaler pensionsbidrag under afholdelse af orlov, som er retsmæssigt udskudt efter § 11 i barselsloven.

§ 27. Forlængelse af orlov pga. barns hospitalsindlæggelse mv.

Stk. 1. Ved forlængelse af orloven på grund af barnets hospitalsindlæggelse med tilsvarende forlængelse af dagpengeperioden betales fuld løn. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Hvis orloven forlænges efter denne bestemmelse, vil medarbejderens ret til orlov eller nedsat arbejdstid tilsvarende blive udskudt.

Stk. 2. Ved et barns død betales løn i de perioder, hvor medarbejderen modtager dagpenge, jf. dagpengeloven.

Stk. 3. Ved aftalebestemt orlov til børnepasning optjenes anciennitet.

§ 28. Adoption

Stk. 1. Hvis en medarbejder adopterer et barn, har den pågældende ret til orlov uden løn i 14 uger regnet fra tidspunktet for modtagelse af barnet.

Stk. 2. Såfremt den adoptionsundersøgende myndighed bestemmer, at den pågældende skal være fraværende fra arbejdet i forbindelse med modtagelsen, har medarbejderen fra modtagelsestidspunktet ret til orlov, jf. overenskomstens § 26.

Stk. 3. Ved modtagelse af et adoptivbarn i udlandet har medarbejderen ret til orlov med løn i den dagpengeberettigede periode, dog højst 8 uger før modtagelsen.

§ 29. Delvis orlov

Stk. 1. Medarbejderne har efter afholdt orlov i henhold til § 26, ret til nedsat arbejdstid til og med uge 52 efter fødslen, efter gældende årlige timeantal, jf. § 3, stk. 3, eller ret til orlov uden løn.

Stk. 2. Medarbejderne skal senest 6 uger efter fødslen meddele banken, hvis retten til nedsat arbejdstid ønskes udnyttet. Kan der ikke opnås enighed om nedsættelsen af arbejdstiden, har medarbejderne krav på deltidsansættelse på halv tid i perioden.

§ 30. Børnedeltid

Stk. 1. Forældre med børn under 12 år har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om nedsættelse af arbejdstiden. Arbejdstiden kan maksimalt nedsættes til 81,08 pct., og aftalen kan gælde en periode på mellem 3 og 12 måneder. Medarbejderen har mulighed for at opdele børnedeltiden i op til fire perioder af 3 måneders varighed, med hver sin aftale. Banken kan efter dialog med Personaleforeningen modsætte sig en deltidsordning, hvis ansvar og forretningsomfang (fx kunde, ledelses- og/eller driftsmæssige hensyn) ikke er foreneligt med en deltidsordning. Kan ansættelse på deltid ikke tilbydes i det eksisterende job, skal banken undersøge alternativ stilling.

§ 31. Pensionsbidrag

Stk. 1. Medarbejderne er berettiget til opretholdelse af uændret pensionsbidrag ved hel eller delvis orlov samt ved orlov uden løn til og med uge 52 efter fødslen.

Der betales også pensionsbidrag under afvikling af udskudt orlov efter § 11 i barselsloven, der afholdes 52 uger efter fødslen.

§ 32. Registreret partnerskab

Stk. 1. Bestemmelserne i §§ 26-32 gælder tilsvarende, når en medarbejder i registreret partnerskab adopterer et barn fra fødslen i henhold til adoptionslovens bestemmelser.

§ 33. Barns sygdom

Stk. 1. Medarbejderne har ret til om nødvendigt at få fri med løn i indtil 5 arbejdsdage ved et hjemmeboende barns sygdomsperiode for at arrangere passende pleje eller selv passe barnet. Ved fravær over 2 arbejdsdage skal medarbejderen over for daglig leder begrunde, hvorfor det ikke er muligt at arrangere anden passende pleje af barnet. Ved hjemmeboende barn forstås normalt et barn under 15 år, herunder evt. en samlevers barn.

Stk. 2. Der kan ved barnets fortsatte sygdom efter aftale mellem medarbejderen og banken gives orlov uden løn i op til 5 arbejdsdage.

§ 34. Barns hospitalsindlæggelse mv.

Stk. 1. Medarbejderne har ret til indtil 2 ugers orlov med løn ved et barns (under 18 år) hospitalsindlæggelse, der kræver forældrerens tilstedeværelse, og til efterfølgende nødvendig pleje/pasning i hjemmet. Banken kan forlange fornøden dokumentation. Det samme gælder ved sygt barns (under 18 år) tilsvarende ambulante behandling.

Stk. 2. Medarbejderne har ret til hel eller delvis orlov i op til 13 uger, hvis medarbejderen modtager dagpenge, jf. § 26 i barselsloven (ved børns sygdom med behov for ophold på hospital eller lignende institution/behandling eller pleje i hjemmet). Banken betaler lønkomensation op til fuld løn samt pensionsbidrag i orlovsperioden. Medarbejderen optjener ferie med løn og anciennitet mv. i orlovsperioden.

Stk. 3. Medarbejderne har ret til hel eller delvis orlov uden løn, når medarbejderen forsørger et fysisk eller psykisk handicappet, hjemmeboende barn under 18 år, jf. § 42 i lov om social service. Banken betaler sædvanligt pensionsbidrag i orlovsperioden.

Afsnit 6. Sygdom

§ 35. Lægeerklæring

Stk. 1. Der forlanges normalt ikke lægeerklæring ved kortere tids sygdom (under 14 dage). Banken kan, hvis den finder det hensigtsmæssigt, anmode medarbejderen om at fremsende en lægeattest på bankens regning.

Stk. 2. Banken kan, hvis den finder det hensigtsmæssigt, anmode medarbejderen om – sammen med banken – at udarbejde en mulighedserklæring.

§ 36. Hospitalsindlæggelse under ferie

Stk. 1. Ved hospitalsindlæggelse under ferie godtgøres antallet af indlæggelsesdage (arbejdsdage) med ny ferie.

§ 37a. Lægeordineret sygdomsbehandling

Stk. 1. Fravær i forbindelse med lægeordineret sygdomsbehandling medregnes som arbejdstid. Ved lægeordineret sygdomsbehandling forstås kontrolbesøg af en vis varighed (over 3 timer ekskl. transporttid) i forlængelse af fx hospitalsindlæggelse, serievise undersøgelser samt hospitals- og specialundersøgelser.

§ 37b. Omplacering af medarbejdere efter sygefravær

Hvis en medarbejder ikke er i stand til at varetage sit job efter sygefravær, skal banken have en dialog med den enkelte medarbejder om mulig omplacering fx via tilbud om omskoling og efteruddannelse.

Afsnit 7. Fravær ved eksamener og uddannelse

§ 38. Fravær ved eksamener og uddannelse

Stk. 1. Medarbejdere, der i forbindelse med en af banken godkendt og betalt undervisning skal deltage i en skriftlig eksamen af en varighed på 4 timer eller derover, der ligger i tidsrummet kl. 9.00 til kl. 17.00, kan få fri på eksamensdagen. Medarbejderen kan beordres til at genoptage arbejdet fra 1 time efter afslutning af eksamenen.

Stk. 2. Ved skriftlig eksamen af kortere varighed og ved mundtlig eksamen kan der gives fri fra 1½ time, før eksamenen begynder, og indtil 1 time efter, at eksamenen er afsluttet.

Stk. 3. Til medarbejdere, der deltager i HD-studiet, kan der på henholdsvis 1. og 2. del gives 2 ugers frihed (i alt 4 uger) i forbindelse med færdiggørelse af større skriftlige opgaver og/ eller eksamen. Bestemmelsen gælder ikke for medarbejdernes øvrige studier end HD.

Stk. 4. Studentermedhjælpere kan i forbindelse med eksamenslæsning eller færdiggørelse af større opgaver aftale arbejdsfri perioder. I sådanne perioder betales hverken løn under sygdom eller søgnehelligdagsbetaling.

Afsnit 8. Orlov

§ 39. Orlov

Stk. 1. Medarbejderne kan bevilges orlov uden løn i op til 3 år. Orlov kan bevilges til formål, der er relevante for banken, herunder orlov ved ansættelse i internationale finansielle organisationer, ophold i relevante indenlandske institutioner og i udenlandske centralbanker og lignende samt ved supplerende uddannelse, fx ph.d.-studie.

Stk. 2. Medarbejderne kan bevilliges orlov uden løn i forbindelse med fuldtidslønnet borgerligt ombud.

§ 40. Udvekslingsordninger

Stk. 1. Der kan for medarbejderne indgås udvekslingsordninger af kortere varighed, hvis det er relevant og praktisk muligt.

§ 41. Orlov til pasning af syge og døende

Stk. 1. Medarbejderne kan bevilges orlov uden løn til pleje af nærtstående ved længerevarende sygdom.

Stk. 2. En medarbejder, der ønsker at passe nærtstående handicappede, alvorligt syge eller døende, har ret til orlov fra arbejdet. Retten er betinget af, at medarbejderen:

- a. er ansat af kommunen til at passe en nærtstående med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse (jf. § 118 i lov om social service) eller
- b. modtager plejevederlag for at passe en nærtstående døende, der ønsker at dø i eget hjem (jf. § 119 i lov om social service).

Stk. 3. Banken betaler lønkompensation svarende til forskellen mellem betalingen fra kommunen og fuld sædvanlig løn i den periode, hvor medarbejderen er ansat af kommunen eller modtager plejevederlag. Medarbejderen optjener ferie med løn og anciennitet mv. i orlovsperioden, ligesom der betales fuldt pensionsbidrag.

Stk. 4. Det forventede tidspunkt for orlovens begyndelse, forventede varighed samt tidspunkt for genoptagelse af arbejdet skal meddeles banken i overensstemmelse med reglerne om plejeorlov.

Stk. 5. Der kan gives orlov med løn i indtil 2 timer pr. dag i indtil 13 uger til medarbejdere med hospitalsindlagte nærtstående døende.

§ 42. Orlov af andre familiemæssige forhold

Stk. 1. Herudover har medarbejderen i begrænset omfang ret til orlov uden løn som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende (sygdom eller ulykke), der gør medarbejderens tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

§ 43. Stillinger på særlige vilkår

Stk. 1. Hvis der opstår en situation, hvor en medarbejders erhvervsevne nedsættes, drøftes det mellem medarbejderen og banken samt medarbejderens tillidsrepræsentant, om der er grundlag for at indgå en aftale om fortsat beskæftigelse på særlige vilkår, som kan fravige overenskomstens bestemmelser.

Stk. 2. Aftalen kan indeholde tilbud om ændrede arbejdsfunktioner, ændrede fysiske rammer, etablering af hjælperedskaber, nedsat arbejdstid, øvrige ansættelsesvilkår, herunder løn samt omplacering. Aftalen skal tillige angive mulighederne for at vende tilbage på normale vilkår.

Stk. 3. Der fastsættes en opsigelsesfrist på 6 måneder. Hvis aftalen opsiges af en af parterne, skal vilkårene fortsat være gældende, indtil en ny aftale er indgået, eller medarbejderen er fratrådt som følge af opsigelse fra bankens eller medarbejderens side.

Afsnit 9. Opsigelse, fratrædelse mv.

§ 44. Opsigelsesfrister

Stk. 1. Ved medarbejderens eller bankens opsigelse af ansættelsesforholdet anvendes funktionærlovens opsigelsesvarsler.

Stk. 2. I prøvetiden på 3 måneder kan ansættelsesforholdet opsiges med et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage.

Stk. 3. Medarbejdere omfattet af bankens "Regler for handel med aktier, virksomhedsobligationer og statsobligationer for visse ansatte" fritstilles uden systemadgang som minimum den sidste måned af deres opsigelsesperiode. Medarbejderen kan ikke pålægges at afvikle ferie eller flekstimer i den sidste måned af deres fritstillingsperiode.

§ 45. Opsigelse

Stk. 1. En gravid medarbejder kan ikke opsiges af banken de sidste 3 måneder før den forventede fødsel, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderens side, at bortvisning er berettiget.

Stk. 2. Afskedigelse som følge af medarbejderens manglende accept af bankens ønske om ændret årlig arbejdstid kan ikke begrundes med samarbejdsvanskeligheder eller en af medarbejderen utilregnelig årsag i øvrigt.

§ 46. Pensionsalder

Stk. 1. Pensionsbidrag af løn efter det fyldte 70. år udbetales sammen med lønnen, medmindre andet aftales. Medlemmer af Danmarks Nationalbanks Pensionskasse under afvikling omfattes af bestemmelsen, i det omfang vedtægter og regulativet giver mulighed herfor.

Stk. 2. Ved pensionering udbetales ikke-afholdt optjent ferie samt ekstra ferietillæg uden modregning i pensionen.

§ 47. Godtgørelser ved opsigelse

Stk. 1. Banken betaler for alle medarbejdere godtgørelser efter funktionærloven samt godtgørelse efter stk. 2. Ved saglige disciplinære afskedigelser, skal banken ikke betale den særlige godtgørelse eller pensionsbidrag efter stk. 2 og stk. 4.

Stk. 2. Til medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år på fratrædelsestidspunktet, betaler banken en godtgørelse på:

- a. 2 månedslønninger for medarbejdere, der ikke er fyldt 40 år
- b. 3 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 40 år
- c. 4 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 45 år og
- d. 5 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 50 år.

Stk. 3. Godtgørelserne efter stk. 1 og stk. 2 beregnes inkl. pensionsbidrag.

Stk. 4. For medarbejdere, der er fyldt 40 år på fratrædelsestidspunktet og har mindst 12 års anciennitet, indbetaler banken – ud over en godtgørelse efter stk. 1 og stk. 2 – pensionsbidrag svarende til 16 måneder til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller til anden pensionsordning. For medarbejdere, der er fyldt 45 år på fratrædelsestidspunktet og har mindst 12 års anciennitet, indbetales tilsvarende pensionsbidrag svarende til 24 måneder.

§ 48. Fritstilling

Stk. 1. Banken kan fritstille medarbejderen i opsigelsesperioden.

Stk. 2. Ikke-afholdt ferie og særlige fridage kan placeres i en eventuel fritstillingsperiode eller i øvrigt i perioden mellem meddelt opsigelse og fratrædelsestidspunktet. Timer på timekontoen kan ikke placeres i en eventuel fritstillingsperiode, men udbetales. Udbetaling af timer er inklusive pensionsbidrag.

§ 49. Efterløn

Stk. 1. Efter en medarbejders død udbetales der i 3 måneder efter den måned, i hvilken dødsfaldet er indtruffet, efterløn til medarbejderens ægtefælle – eller hvis en sådan ikke findes til boet. Efterlønnen udgør samme månedlige løn, som medarbejderen ville have oppebåret. Der beregnes ikke pension og ferietillæg af efterløn.

Afsnit 10. Diverse

§ 50. Psykolog- og forsikringsordning ved røveri

Stk. 1. Medarbejdere, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald, gidseltagning og lignende, bør samme dag og skal inden 24 timer have tilbud om en samtale med en psykolog, der har kvalificeret viden om behandling af røveriofre. Dette tilbud kan udnyttes indtil 12 måneder efter begivenheden (i visse tilfælde ud over 12 måneder). Banken giver frihed med fuld løn og afholder udgifter til psykologhjælp.

Stk. 2. Banken dækker medarbejdernes risiko i forbindelse med røveri, røverforsøg, overfald og lignende, som har relation til ansættelsesforholdet. Den tegnede forsikring udgør p.t. 1.300.000 kr. ved død og p.t. 2.600.000 kr. ved fuld invaliditet.

§ 51. Gruppeliv

Stk. 1. Medarbejdere er dækket af en gruppelivsforsikringsordning med en dækningssum på p.t. 200.000 kr. ved dødsfald og 200.000 kr. ved kritisk sygdom og en dækning på p.t. 50.000 kr. ved kritisk sygdom for børn under 18 år, jf. gruppelivsforsikringsregulativet mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

§ 52. Sundhedsforsikring

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af en sundhedsforsikring.

Stk. 2. Den fremtidige udvikling i bankens betaling for sundhedsforsikring skal indgå i rammen ved kommende overenskomstforhandlinger.

Den nærmere beregning følger Finanssektorens princip for fastsættelse af pris.

§ 53. Tandforsikring

Stk. 1. Medarbejderne er omfattet af en tandforsikring.

Stk. 2. Vilklårene og dækningen for tandforsikringen følger Finanssektorens ramme for tandforsikring.

§ 54. Fejl i ansættelsesbeviser

Stk. 1. I tilfælde af fejl i et af banken udstedt ansættelsesbevis eller ændringer heraf indrømmes banken en frist på 5 dage fra tidspunktet, hvor fejlen påtales, til at rette fejlene i beviset og dermed undgå evt. retsligt efterspil, herunder at banken ikke kan pålægges at udrede bod.

§ 55. National og EU-lovgivning

Stk. 1. I det omfang parterne i løbet af overenskomstperioden finder det hensigtsmæssigt og nødvendigt at implementere lovgivning og direktiver i parternes overenskomstforhold, optages der forhandlinger herom.

Stk. 2. Parterne er enige om, at EU-direktiver ikke kan gøres til genstand for fagretlig behandling, så længe egentlig implementering i overenskomstforholdet ikke har fundet sted.

§ 56. Løn ved omplacering

Stk. 1. Ved omplacering til anden type arbejde kan den aktuelle løn fastholdes i indtil 6 måneder (løbende måned plus 5 måneder), selv om indplacering ved nyansættelse ville være aflønnet højere end medarbejderens aktuelle indplacering. Ved midlertidig omplacering bevares hidtidige lønindplacering.

§ 57. Øvrige forhold

Stk. 1. Hvor det er relevant, udleverer banken arbejdstøj (herunder sko) og forestår vask heraf.

Afsnit 11. Faglig strid, ikrafttrædelse og opsigelse

§ 58. Redaktionelle ændringer af overenskomsten

Stk. 1. Overenskomstpakterne er enige om, at der ved den redaktionelle ændring af overenskomsten i 2023 ikke er tilsigtet andre ændringer end de ved overenskomsten aftalte. Hvis der viser sig utilsigtede virkninger af den redaktionelle ændring, optages forhandling mellem parterne med henblik på en løsning heraf.

§ 59. Faglig strid

Stk. 1. Parterne følger reglerne for behandling af faglig strid aftalt mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet med de nødvendige tilpasninger, jf. herunder stk. 2.

Stk. 2. I ansættelsesretlige personsager er Nationalbanken forpligtet jf. Forvaltningsloven til at gennemføre en høring af den involverede medarbejder, inden der træffes afgørelse i sagen. Som følge heraf har parterne aftalt, at såfremt Nationalbankens Personaleforening involveres under høringsprocessen, skal Nationalbankens Personaleforening fremkomme med eventuelle egne bemærkninger til den påtænkte afgørelse inden for samme frist, som medarbejderen har fået til at fremkomme med sine bemærkninger til den påtænkte afgørelse. Begge parter kan anmode om et møde, der kan afholdes inden den fastsatte høringsfrist. Denne proces erstatter § 2 i reglerne om behandling af faglig strid i personsager i Finanssektorens overenskomst (Standardoverenskomsten).

§ 60. Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten med tilhørende aftaler træder, hvor intet andet er nævnt eller aftalt mellem parterne, i kraft 1. juli 2023 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør ved udgangen af juni, dog tidligst juni 2025.

Stk. 2. Lokalaftaler, jf. § 2, betragtes som automatisk opsagt med udløbet af nærværende overenskomst, jf. stk. 1, men fortsætter uændret, hvis ingen af overenskomstparterne på tidspunktet for overenskomstens udløb har taget initiativ til ændringer.

København 30. maj 2023

Sign.

Pernille Kramp

Danmarks Nationalbank

Robert Wederkinck,
Simon Hajaj Ruby Harmat

Nationalbankens Personaleforening

Aftale om pensionsordning

§ 1. Aftalens område

Stk. 1. Pensionsordningen har virkning for medarbejdere, som er ansat efter 1. maj 1999, og som ikke inden dette tidspunkt havde fået tilsagn om anden pensionsordning.

§ 2. Tegning af pensionsforsikring

Stk. 1. Fra første ansættelsesdag tegnes en pensionsforsikring for medarbejderen i bankens aktuelle pensionsforsikringsselskab.

Stk. 2. Følgende medarbejdergrupper pensionsforsikres ikke:

Studentermedhjælpere, honorarlønnede medarbejdere og midlertidigt ansatte, der er ansat i 1 år eller derunder.

Stk. 3. Medarbejdere der ved ansættelse ikke har fast bopæl i Danmark, ikke har været på det danske arbejdsmarked eller i øvrigt ikke har tilknytning til Danmark, kan vælge at få pensionsbidraget udbetalt kontant som løn (bruttoløn) eller indsat på bankens aktuelle pensionsordning. Den individuelle aftale om pensionsbidrag er tidsbegrænset og kan maksimalt løbe i 7 år, medmindre banken og Personaleforeningen aftaler andet.

§ 3. Pensionsbidrag

Stk. 1. Pensionsbidraget udgør med virkning fra 1. juli 2020 16,75 pct. af medarbejderens pensionsgivende løn.

Pensionsbidraget udgør med virkning fra 1. juli 2021 17,00 pct. af medarbejderens pensionsgivende løn.

Pensionsbidraget udgør med virkning fra 1. juli 2022 17,15 pct. af medarbejderens pensionsgivende løn.

Stk. 2. Pensionsbidraget betales månedsvis forud af banken.

§ 4. Pensionsdækninger

Stk. 1. Pensionsordningen omfatter minimumsdækninger ved invaliditet og død. Dækningsgraden er fastsat i pensionsaftalen med forsikringsselskabet. Den del af pensionsbidraget, der ikke anvendes til disse dækninger, kan af medarbejderen frit anvendes inden for pensionsaftalens rammer, jf. § 5.

Stk. 2. Medarbejderne kan ved opnåelse af pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1a, individuelt fravælge risikodækning.

Stk. 3. Når medarbejderen har nået pensionsudbetalingsalderen, kan vedkommende vælge at få udbetalt det overenskomstmæssige pensionsbidrag som tillæg til lønnen. Medarbejderen skal selv kontakte pensionsleverandøren herom. Bestemmelsen gælder ikke pensionskassemedlemmer.

Stk. 4. Medarbejdere på seniordeltid har ret til at få udbetalt det overenskomstmæssige pensionsbidrag som tillæg til lønnen. Medarbejderen skal selv kontakte pensionsleverandøren herom. Bestemmelsen gælder ikke pensionskassemedlemmer.

§ 5. Ændring af pensionsaftalen

Stk. 1. Pensionsaftalen indgås mellem banken og et anerkendt pensionsforsikringsselskab.

Stk. 2. Såvel valg af pensionsselskab som pensionsaftalens rammer forhandles forinden mellem banken og Personaleforeningen.

Stk. 3. Ændringer i aftalen skal til enhver tid ske under hensyn til, at medarbejderen sikres størst mulig frihed til selv at sammensætte sin pensionsordning, bortset fra de i § 4 nævnte risikodækninger ved død og invaliditet. Ændringer i aftalen kan ikke ske til ugunst for de medarbejdere, som er optaget i ordningen på tidspunktet for ændringen.

§ 6. Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1. Aftalen er gældende i samme periode som den mellem parterne indgåede overenskomst om løn- og arbejdsvilkår og kan opsiges med tilsvarende frister.

København 16. februar 2021

Sign.

Rikke Skovlund og Pernille Kramp

Danmarks Nationalbank

Robert Wederkinck,
Simon Hajaj Ruby Harmat
og Tania Al-Zagheer Sass
Nationalbankens Personaleforening

Aftale med hviletid og fridøgn

§ 1. Aftalens område

Stk. 1. Med undtagelse af medarbejdere med ledelsesansvar ifølge organisationsplan, og som aflønnes mindst svarende til specialkonsulent, omfatter nærværende aftale alle medarbejdere ansat i Danmarks Nationalbank, som omfattes af den mellem parterne indgåede aftale om løn- og ansættelsesvilkår. Oversigt over, hvilke medarbejdere der efter denne undtagelse ikke er omfattet af nærværende aftale, foreligger ved bankens foranstaltning i tilsynsbogen.

Stk. 2. Jf. bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn mv. skal arbejdstiden tilrettelægges, så medarbejderne får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, og inden for hver periode på 7 døgn får et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilknytning til en daglig hvileperiode. Disse regler kan fraviges, jf. bestemmelserne i nærværende aftale, idet daglig leder af bankens sikkerhedsorganisation underrettes om sådanne afvigelser med henblik på registrering heraf i tilsynsbogen.

Stk. 3. Den enkelte medarbejder kan ikke fraskrive sig retten til en daglig hvileperiode og et ugentligt fridøgn i videre omfang, end nærværende aftale giver mulighed for. Ved eventuelt merarbejde og aftalt hjemmearbejde påhviler det medarbejderen at drage omsorg for, at reglerne i nærværende aftale overholdes.

Stk. 4. Nærværende aftale omfatter ikke deltagelse i kontorseminarer mv. i det omfang, der ikke er tale om arbejdstid, samt arbejdstid i forbindelse med tjenesterejser mv. i udlandet, herunder Grønland og Færøerne, jf. dog § 3, stk. 2, punkt 8, samt § 3, stk. 4, vedrørende hviletid ved hjemkomst fra sådanne tjenesterejser.

§ 2. Definitioner

Stk. 1. Hviletid regnes fra det tidspunkt, hvor arbejdet i banken ophører (GÅ-registrering), og indtil medarbejderen møder næste dag (KOMME-registrering). Hviletiden afbrydes i følgende tilfælde:

- Ved tilkald (i forbindelse med rådighedsvagt eller beordring af merarbejde) afbrydes hviletiden fra det tidspunkt, hvor tilkaldet sker, og indtil medarbejderen er hjemme igen (arbejdets ophør, hvis medarbejderen forbliver i banken).
- Ved telefonisk konsultation. Hviletiden anses dog ikke for afbrudt, hvis konsultationen ikke medfører tilkald til banken, og der samlet fra første til sidste konsultation i samme hvileperiode ikke er mere end 30 minutter.¹
- Ved aftalt arbejde i hjemmet.

Stk. 2. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser af enhver art (indtil ankomst i Københavns Lufthavn eller tilsvarende) regnes ikke som hviletid.

Stk. 3. Hviletid kan ligge i eventuel rådighedstjenestetid.

Stk. 4. Beregning af hvileperioder inden for 24-timers perioder, jf. § 1, stk. 2, sker med udgangspunkt i 24-timers perioden forud for tidspunktet for arbejdets ophør (GÅ-registrering).

¹ Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 nedsat fra 3 kvarter til 30 minutter.

§ 3. Nedsættelse til 8 timer eller udskydelse af hvileperioden

Stk. 1. Den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer eller udskydes i de i stk. 2 nævnte situationer. For den enkelte medarbejder kan afvigelse højst ske 10 gange i hver kalendermåned og højst 45 gange i et kalenderår, og så vidt muligt ikke i flere på hinanden følgende døgn. Kompenserende hvileperiode (forskellen mellem 11 timer og den nedsatte hviletid) og udskudt hvileperiode skal afholdes snarest muligt efter afvigelsen.

Stk. 2. Følgende situationer kan medføre afvigelse fra 11-timers-reglen:

- Udarbejdelse af årsregnskab og andre årlige opgørelser.
- Udarbejdelse af bankens publikationer.
- Hvis forholdene på penge-, valuta- og kapitalmarkederne nødvendiggør det.
- Hvis hensynet til bankens rolle i øvrigt nødvendiggør det (fx i forbindelse med betalingsafvikling eller bankkriser og lignende).
- Ved nødvendig afhjælpning af ikke-planlagte afbrydelser og nedbrud mv. af installationer, programmer og systemer mv.
- Ved chaufførtjeneste.
- Ved arrangementer i forbindelse med besøg i banken (servering mv.).
- Ved hjemkomst fra tjenesterejser i udlandet, hvor der ikke i de foregående 24 timer før KOMME-registrering i banken har været 11 timers sammenhængende hvil.
- I øvrige tilfælde, hvor overholdelse af tidsfrister, der er dikteret udefra, nødvendiggør det, fx i forbindelse med forberedelse af lovgivning, ved udarbejdelse af forhandlingsoplæg, ved samarbejde med myndigheder og lignende.

Stk. 3. Udskudt hviletid, der falder ind i næste dags normale arbejdstid, og som skyldes beordret merarbejde, betragtes som tjenstligt fravær fra indlæst mødetid og indtil 11 timer efter afslutningen af det arbejde, der medførte udskydelsen af hviletiden, eller hjemkomst i tilfælde af tilkald, jf. § 2, stk. 1, punkt 1. Tilsvarende udskudt hviletid, der skyldes merarbejde mv., betragtes forlods som afspadsering af den arbejdstid, der nødvendiggjorde udskydelsen.

Stk. 4. Udskudt hviletid i forbindelse med hjemkomst fra tjenesterejser i udlandet eller Færøerne og Grønland, jf. § 3, stk. 2, punkt 8, betragtes forlods som afspadsering af den tidskompensation (transporttid og timetillæg på ud- og hjemrejsedage), der tilkommer medarbejderen i forbindelse med rejsen.

Stk. 5. Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden skal drøftes med sikkerheds- eller tillidsrepræsentanten. Dette kan ske generelt for de i stk. 2 nævnte typer af afvigelser.

Stk. 6. Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden i videre omfang, end det fremgår af stk. 2, kan ske med henvisning til lokalaftale, jf. § 5.

§ 4. Omlægning af ugentligt fridøgn

Stk. 1. I det omfang der ydes kompenserende fridøgn eller anden passende beskyttelse, kan det ugentlige fridøgn omlægges inden for følgende rammer:

- Det ugentlige fridøgn kan udskydes i indtil 5 døgn.
- Der må maksimalt være 12 døgn mellem 2 fridøgn.
- Omlægning må for den enkelte medarbejder højst forekomme 2 gange pr. kalendermåned og højst 15 gange pr. kalenderår.

§ 5. Lokalaftaler

Stk. 1. Skønner ledelsen i et kontor/afdeling, at der ved konkrete arbejdsopgaver af korterevarende karakter måtte være behov for afvigelse af bestemmelserne i nærværende aftale ud over de muligheder, der fremgår af § 3, kan der inden for de rammer, der fremgår af stk. 2, mellem ledelsen og sikkerheds- eller tillidsrepræsentanten indgås en skriftlig lokalaftale med kopi til daglig leder af sikkerhedsorganisationen.

Stk. 2. Lokalaftaler, som nævnt i stk. 1, skal indeholde bestemmelser om kompenserende hvileperioder. Det kan endvidere indgå i en sådan aftale, at rejsetid ved indenlandske rejser i nærmere bestemt omfang indgår som hviletid, eller at hviletiden kan nedsættes til 6 timer, dog maksimalt én gang om ugen.

Stk. 3. Ved indgåelse af en aftale mellem banken og en medarbejder om rådighedstjeneste i nærmere bestemt omfang kan det aftales, at eventuel udskudt hviletid som følge af tilkald eller telefoniske konsultationer deles op i en periode på 8 timer til umiddelbar afholdelse og en periode på 3 timer til afholdelse snarest muligt derefter, dog senest i umiddelbar forlængelse af udløbet af rådighedstjenesten.

Sådanne opdelinger indberettes til daglig leder af sikkerhedsorganisationen og indgår i opgørelsen, jf. § 3, stk. 1.

§ 6. Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1. Aftalen træder i kraft, når den er godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet.²

Stk. 2. Aftalen er herefter gældende i samme periode som den mellem parterne indgæede aftale om løn- og arbejdsvilkår og kan opsiges med tilsvarende frister.

København 16. februar 2021

Sign.

Rikke Skovlund og Pernille Kramp

Danmarks Nationalbank

Robert Wederkinck,
Simon Hajaj Ruby Harmat
og Tania Al-Zagheer Sass
Nationalbankens Personaleforening

² Denne godkendelse forelå pr. 14. april 1998.

Aftale om samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation (SAO)

§ 1. Formål

Stk. 1. Samarbejds- og Arbejdsmiljøorganisationens formål er at medvirke til et systematiseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og dermed for, at medarbejderne kan føle tilfredshed i det daglige arbejde og størst mulig tryghed i ansættelsen, samt et stærkt og effektivt samarbejde om arbejdsmiljøet i banken.

Stk. 2. Udvikling og effektivisering af banken forudsætter, at der i alle led er et godt kendskab til bankens opgaver, et godt informationsniveau og en positiv indstilling til fortsat udbygning af arbejds effektiviteten.

Stk. 3. Udviklingen af samarbejdet bygger dels på arbejdet i Samarbejds- og ArbejdsmiljøOrganisation (SAO), dels på et dagligt samspil mellem ledelse og medarbejdere, hvor motiverende ledelses-, samarbejds- og informationsformer suppleres af medarbejdernes aktive medvirken til – gennem deres indsigt, erfaring og indsats – at den daglige drift i bankens enkelte kontorer/afdelinger foregår på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

§ 2. Aftalegrundlag

Stk. 1. Aftalen er for så vidt angår arbejdsmiljøarbejdet indgået i henhold til:

- Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, nr. 1181 af 15. oktober 2010.

§ 3. Opbygning og struktur

Stk. 1. Der etableres en kombineret SAO. Her behandles samtlige spørgsmål af samarbejds- og arbejdsmiljømæssig karakter.

Stk. 2. SAO består af 10 medlemmer. SAO består således af:

- Kgl. udnævnt nationalbankdirektør (formand)
- 4 ledelsesrepræsentanter (hvoraf en er arbejdsmiljørepræsentant)
- Formanden for Nationalbankens Personaleforening (næstformand)
- 2 tillidsrepræsentanter
- 2 medarbejderrepræsentanter, der er valgt blandt alle medarbejdere ansat i Danmarks Nationalbank.

Stk. 3. Der etableres endvidere én arbejdsmiljøgruppe under SAO med 2 arbejdslederrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 4. Det er en forudsætning, at arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederrepræsentanterne er repræsenteret i SAO, jf. bkg. af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Stk. 5. VS-HR er sekretær for møderne i SAO.

Stk. 6. Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne, herunder ledelsesrepræsentanterne, som skal indgå i arbejdsmiljøgruppen.

Stk. 7. Personaleforeningen forestår valget til medarbejderrepræsentanterne i SAO. Medarbejderrepræsentanterne vælges for 2 år ad gangen. Valg sker i 4. kvartal i ulige år med virkning fra 1. januar det følgende år.

Stk. 8. Banken har mulighed for indsigelse, jf. § 4, stk. 3, i aftalen om tillidsrepræsentanter.

Stk. 9. Medlemmer af SAO er omfattet af beskyttelsesbestemmelserne i aftale om tillidsrepræsentanter § 14.

§ 4. Oplysninger til SAO

Stk. 1. SAO gives de fornødne oplysninger til vurdering af det enkelte forhold – herunder oplysning om planlagte foranstaltninger på områder, der har relation til medarbejdernes trivsel og tryghed.

Stk. 2. Sådanne oplysninger skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af de påtænkte foranstaltninger og gives SAO i så god tid, at udvalget har reel mulighed for at påvirke beslutningsprocessen.

§ 5. Særligt sagkyndige

Stk. 1. Udvalget kan til behandling af særlige spørgsmål – når der er enighed herom – nedsætte et underudvalg og/eller tilkalde særligt sagkyndige. Underudvalg kan tiltrædes af personer, der ikke er medlemmer af SAO.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanterne i underudvalg/arbejdsudvalg udpeges af gruppe B's medlemmer i forening.

§ 6. Forretningsorden for SAO

Stk. 1. SAO vedtager på sit første møde efter ikrafttrædelse af denne aftale en forretnings- orden vedrørende antallet af møder, tavshedspligt, de formelle regler om udsendelse af dagsorden og referater mv., ligesom sammensætningen og organisationsplanen aftales. Forretningsordenen revideres minimum hvert andet år efter valg af medarbejderrepræsentanterne og ellers efter behov og efter gensidig aftale.

§ 7. Opgaver og aktiviteter

Stk. 1. SAO varetager de til enhver tid gældende regler om arbejdsmiljøarbejdet (sikkerheds- og sundhedsarbejde) i arbejdsmiljøloven. Herudover er SAO's opgaver bl.a.

- at drøfte generelle forhold af betydning for bankens arbejds- og personaleforhold, herunder velfærdsforanstaltninger, større rationaliseringsforanstaltninger, omlægninger af bankens driftsmæssige forhold samt andre forhold, der kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed,
- at fastlægge generelle principper for tilrettelæggelsen af bankens arbejds- og personaleforhold, anvendelse og udvikling af teknologi i banken og for efteruddannelse og omskoling af medarbejdere samt
- at informere bankens medarbejdere om den del af udvalgets arbejde, der ikke behandles som fortroligt.

§ 8. Større ændringer i Nationalbankens organisation og opgaver

Stk. 1. Påbegyndes overvejelser, der uundgåeligt vil medføre ændringer for bankens personales vilkår og/eller arbejdsbetingelser, optages på et tidligt tidspunkt drøftelser i SAO med henblik på at afbøde eventuelle negative virkninger af de forskellige ændringer.

Stk. 2. Eventuelle personaleproblemer i forbindelse med rationaliseringer og lignende skal så vidt muligt løses ved naturlig afgang, tilbud om nedsat årlig

arbejdstid, førtidspension, omskoling, efteruddannelse eller lignende, således at afskedigelser undgås.

Stk. 3. Kan afskedigelser alligevel ikke undgås, skal bankens ledelse optage drøftelse om aktiviteter for at sikre, at medarbejderen 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. Hvis en medarbejder efter afskedigelse, begrundet i virksomhedens forhold, i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, bør der gives frihed med løn i uddannelsesperioden, forudsat mindst ét års ansættelse på tidspunktet for opsigelsen.

Stk. 4. For de medarbejdere, hvor mulighed for anden beskæftigelse på grund af alder ikke er nærliggende, må muligheden for førtidspension og delpension overvejes.

Stk. 5. Det er af stor betydning, at hver enkelt medarbejder i banken føler tilfredshed i det daglige arbejde og tryghed i ansættelsen.

§ 9. Kompetenceudvikling

Stk. 1. I bankens personalepolitik lægges der vægt på kompetenceudvikling, og det skal sikres, at disse elementer justeres i takt med bankens udvikling samt behov for tilpasning, rationalisering og omlægning af driftsmæssige forhold. Den enkelte medarbejder skal have mulighed for at deltage i relevant kompetenceudvikling, der modsvarer bankens langsigtede behov og i videst muligt omfang medarbejderens ønske. SAO drøfter bankens omkostningsniveau for kurser, erfa-grupper, konferencer o.lign.

Stk. 2. En forudsætning for tryghed i ansættelsen er således, at den enkelte medarbejder udviser tilpasnings- og forandringsvillighed, og at både den enkelte medarbejder og banken til stadighed er opmærksomme på uddannelse og udvikling, således at medarbejderne har de rette kompetencer og er rustet til at klare stadigt skærpede krav.

Stk. 3. Det er dermed vigtigt, at både ledelsen og medarbejderne forpligter sig til at prioritere kompetenceudvikling for den enkelte.

Stk. 4. Både ledelse og medarbejdere skal tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der gavner såvel bankens behov som medarbejdernes individuelle læring og udvikling. Herudover drøfter SAO årligt status på bankens kompetenceudvikling.

§ 10. Trivsel

Stk. 1. SAO har til opgave at drøfte bankens trivselspolitik og aktiviteter til forebyggelse af stress o.lign.

§ 11. Arbejds miljø

Stk. 1. Arbejds miljøarbejdet udvikles i et samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne i SAO og skal gå hånd i hånd med øvrige udviklingstiltag vedrørende personale- og samarbejdsforhold i øvrigt.

Stk. 2. Arbejdspladsvurderinger (APV) er som hidtil hjørnестenen i arbejds miljøarbejdet. SAO har således ansvaret for, at der mindst hvert tredje år gennemføres og følges op på en evaluering af arbejds miljøarbejdet, ligesom SAO også har ansvaret for at gennemføre og følge op på en Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) eller lignende undersøgelse.

§ 12. Uddannelse

Stk. 1. Alle nye medlemmer af SAO tilbydes i forbindelse med de ordinære valg af medarbejderrepræsentanter et kursus for SAO's medlemmer. Herudover har medarbejderrepræsentanterne ret til frihed med løn i op til 3 dage årligt til deltagelse i møde/kursus vedr. arbejde i SAO.

Stk. 2. I henhold til arbejdsmiljølovgivningen skal arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere gennemføre en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage senest 3 måneder fra valg/udpegning.

§ 13. Information og kommunikation

Stk. 1. Forud for møderne i SAO lægges dagsordenen på NatInfo. Ligeledes lægges referater på NatInfo efter afholdelse af møderne.

§ 14. Aftalens ikrafttræden, ændring og opsigelse

Stk. 1. Aftalen træder i kraft den 1. juli 2017. Aftalen er ikke omfattet af de mellem parterne gældende regler for kollektiver overenskomsters indgåelse og fornyelse, jf. hovedoverenskomstens §§ 4-7. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til ophør med udgangen af marts måned i de år, hvor overenskomsten om løn- og arbejdsvilkår er opsagt til ophør.

København 16. februar 2021

Sign.

Rikke Skovlund og Pernille Kramp

Danmarks Nationalbank

Robert Wederkinck,
Simon Hajaj Ruby Harmat
og Tania Al-Zagheer Sass
Nationalbankens Personaleforening

Aftale om frihed til organisationsarbejde

§ 1. Personkredsen

Stk. 1. Medlemmer af Personaleforeningen gives frihed med løn til deltagelse i organisationsarbejde i det omfang, det er bestemt nedenfor.

Stk. 2. Denne aftale vedrører ikke frihed omfattet af Aftale om tillidsrepræsentanter og Aftalen om samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen (SAO).

§ 2. Organisationsarbejde

Stk. 1. Ved organisationsarbejde forstås deltagelse i møder og udvalgsarbejde, herunder varetagelse af Personaleforeningens internationale samarbejdsrelationer samt kurser og andre uddannelsesarrangementer, hvor der gives en oplæring, som er nødvendig for den enkeltes varetagelse af sit hverv.

§ 3. Frihed til organisationsarbejde

Stk. 1. Medlemmer af Personaleforeningens bestyrelse har frihed med løn til varetagelse af det med hvervet forbundne arbejde.

Stk. 2. Herudover tilskrives medlemmer af Personaleforeningens bestyrelse årligt 30 timer.

Stk. 3. Reglerne om frihed, jf. stk. 1, gælder i fornødent omfang for 1. og 2. suppleant til Personaleforeningens bestyrelse.

§ 4. Internt udvalgsarbejde

Stk. 1. Medlemmer af Personaleforeningen, der af Personaleforeningens bestyrelse er udpeget til at deltage i internt udvalgsarbejde, kan efter aftale med banken ydes frihed med løn til varetagelse af det nødvendige udvalgsarbejde.

§ 5. Associeringsaftale med Finansforbundet

Stk. 1. Personaleforeningen har med henblik på varetagelse af sine interesser, jf. hovedoverenskomstens bestemmelser om rammerne for forhandlinger om fornyelse af kollektive overenskomster, indgået en associeringsaftale af 3. september 1992 med Finansforbundet.

Stk. 2. I det omfang medlemmer af Personaleforeningen i medfør af associeringsaftalen får behov for frihed med løn til deltagelse i dermed forbundet organisationsarbejde, imødekommes dette efter reglerne i "Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om frihed til deltagelse i organisationsarbejde".

Stk. 3. Der kan ved organisationsarbejde i forbindelse med Finansforbundet maksimalt være tale om deltagelse i landsmøder for 2 personer, i repræsentantskabsmøder for 1 person og i møder i den lokale kredsbestyrelse (dog ikke som formand) for 1 person ad gangen.

§ 6. Meddelelse om aktiviteter

og organisationsarbejde i arbejdstiden Stk. 1. Meddelelse om deltagelse i aktiviteter, hvortil der i henhold til §§ 3-5 ydes frihed med løn, skal ske tidligst muligt og normalt senest 14 dage forud for fraværet. Banken fastsætter form og indhold for meddelelsen.

Stk. 2. Fraværet forudsættes aftalt således, at det bliver til mindst mulig gene for arbejdet i banken.

Stk. 3. Organisationsarbejde, hvortil der ikke ifølge §§ 3-5 ydes frihed med løn, kan ikke udføres i arbejdstiden uden forudgående tilladelse fra banken.

§ 7. Beskyttelse som tillidsrepræsentant

Stk. 1. Medlemmer af Personaleforeningens bestyrelse er omfattet af bestemmelserne i Aftale om tillidsrepræsentanter (§ 14).

§ 8. Sekretær

Stk. 1. Banken stiller sekretær på fuld tid til rådighed for Personaleforeningen med en aflønning pr. 1. juli 2021 på 45.838,21 kr. årligt eller derunder. Lønnen reguleres med de aftalte overenskomststigninger.

§ 9. Personaleforeningens rejseudgifter ved bestyrelsesarbejde i internationale fora

Stk. 1. Banken refunderer udgifter op til kr. 50.000 årligt ved deltagelse i bestyrelsesarbejde i internationale fora.

§ 10. Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1. Aftalen er gældende i samme periode som den mellem parterne indgåede overenskomst om løn- og arbejdsvilkår og kan opsiges med tilsvarende frister.

København 21. juni 2005

Sign.

Torben Nielsen og Flemming Farup

Danmarks Nationalbank

Michael Bantz, Faisal Sethi
og Nini Ladegaard

Nationalbankens Personaleforening

Aftale om tillidsrepræsentanter

§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1. I hver enhed af Danmarks Nationalbank, dvs. hvert afgrænsede område, der ifølge bankens organisationsplan udgør en selvstændig organisatorisk enhed, hvori der er ansat mindst 10 medlemmer af Personaleforeningen, kan der af og blandt disse vælges en tillidsrepræsentant efter reglerne i denne aftale.

Stk. 2. Såfremt der i en enhed med mindre end 10 medlemmer er et særligt behov for, at der vælges en tillidsrepræsentant, kan dette spørgsmål tages op til drøftelse mellem banken og Personaleforeningen.

Stk. 3. Enheder med mindre end 10 medlemmer kan slå sig sammen om en fælles tillidsrepræsentant.

Stk. 4. Såfremt en organisatorisk enhed omfatter mere end 50 medarbejdere, optages forhandling mellem ledelsen og Personaleforeningen om valg af yderligere en tillidsrepræsentant.

§ 2. Valgbarhed og genvalg

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere med erfaring og indsigt i bankens forhold. Elever, medarbejdere på prøve samt chefer kan ikke vælges som tillidsrepræsentanter.

Stk. 2. Genvalg kan finde sted.

§ 3. Valgtidspunkt

Stk. 1. Ordinært tillidsrepræsentantvalg afholdes hvert andet år (lige årstal) inden udgangen af januar.

Stk. 2. Ved organisationsændringer foretages en eventuel tilpasning af antallet af tillidsrepræsentanter ved førstkommende ordinære valg af tillidsrepræsentanter.

Stk. 3. I enheder, hvor der ikke er valgt repræsentanter efter stk. 1, eller hvor antallet af medlemmer af Personaleforeningen i løbet af valgperioden kommer op på 10 medlemmer eller derover, kan der af og blandt disse på et senere tidspunkt vælges en tillidsrepræsentant for resten af valgperioden.

Stk. 4. Såfremt en tillidsrepræsentant i løbet af en valgperiode flyttes til en anden afdeling eller af anden grund bliver ude af stand til at varetage tillidsrepræsentantfunktionerne, kan der vælges en ny tillidsrepræsentant for resten af valgperioden. Ved langvarigt fravær kan der vælges en midlertidig tillidsrepræsentant for fraværsperioden. I det omfang dette ikke sker, fungerer et medlem af Personaleforeningens bestyrelse som tillidsrepræsentant.

Stk. 5. Oprettes der i løbet af valgperioden nye enheder, hvor der i henhold til reglerne i § 1 kan vælges tillidsrepræsentanter, foretages et sådant valg.

§ 4. Valgprocedure

Stk. 1. Valg i henhold til § 3 foranstaltes af Personaleforeningen. Senest 14 dage efter valget skal Personaleforeningen skriftligt underrette banken om valgets resultat.

Stk. 2. Personaleforeningens skriftlige underretning til banken skal indeholde oplysning om datoen for valget, den valgte navn og underskrift, hvilken/hvilke enheder vedkommende er valgt som tillidsrepræsentant for, samt hvor mange

medlemmer af Personaleforeningen der er i den/de pågældende enhed(er), og hvor mange der deltog i valget.

Stk. 3. Eventuel indsigelse mod valget skal være Personaleforeningen i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af den skriftlige meddelelse om valgets resultat. I tilfælde af uenighed forhandles sagen mellem aftaleparterne. Såfremt der ikke opnås enighed, indbringes sagen for en voldgift i overensstemmelse med § 8 i hovedoverenskomsten af 7. december 1989.

§ 5. Stedfortræder

Stk. 1. I en tillidsrepræsentants fravær kan et medlem af Personaleforeningens bestyrelse fungere i dennes sted i sager af hastende karakter.

§ 6. Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmerne som deres talsmand over for ledelsen af den pågældende enhed og er således berettiget til efter ønske fra en eller flere af sine kolleger at forelægge forespørgsler, klager eller henstillinger for ledelsen.

Stk. 2. Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode Personaleforeningen om at tage sig af sagen. Ligeledes står det Personaleforeningens bestyrelse frit for at konsultere Finansforbundet i enhver sag, herunder at medbringe repræsentanter fra Finansforbundet som bisiddere ved drøftelser med banken.

§ 7. Forhold vedrørende enkelte ansatte

Stk. 1. Når en sag alene angår et enkelt eller enkelte af de i enheden ansatte medlemmer af Personaleforeningen, forelægger denne/disse selv sagen direkte for enhedens leder eller dennes repræsentant, men har ret til at lade det ske gennem eller under medvirken af tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Bankens ledelse kan altid rette direkte henvendelse til det enkelte medlem. Når medlemmet er blevet gjort bekendt med de forhold, der har betydning for sagen, står det vedkommende frit for at lade tillidsrepræsentanten tilkalde, jf. stk. 1.

§ 8. Sager om lønreduktion

Stk. 1. Drejer sagen sig om reduktion af et medlems løn, orienteres tillidsrepræsentanten eller Personaleforeningen om, at banken agter at indlede en sag om lønreduktion, men de konkrete begrundelser håndteres som personfølsomme oplysninger, jf. § 9. Orientering skal normal gives en arbejdsdag før – og helst 48 timer før – meddelelsen gives til medarbejderen. Orientering bør, så vidt muligt, indeholde dokumenter, der påtænkes afleveret til medarbejderen.

Stk. 2. Tillidsrepræsentantens eller Personaleforeningens deltagelse i medlemmets drøftelse med ledelsen forudsætter medlemmets samtykke. Har sådan deltagelse ikke fundet sted, orienterer ledelsen efterfølgende om resultatet af drøftelsen. Personaleforeningen er berettiget til ad fagretlig vej at rejse sag om, hvorvidt nedsættelsen er overenskomststridig. Såfremt sagen alene vedrører en vurdering af det enkelte medlems personlige indsats, kan den kun rejses med samtykke fra det pågældende medlem.

§ 9. Sager om afskedigelse og advarsler

Stk. 1. Afskedigelser, advarsler og tilbud om fratrædelsesaftaler på Nationalbankens initiativ forudsætter – bortset fra bortvisningstilfælde – forudgående orientering af tillidsrepræsentanten og for afskedigelsers vedkommende Personaleforeningen, medmindre der indgår personfølsomme oplysninger. Orientering skal normal gives en arbejdsdag før – og helst 48 timer før – meddelelsen gives til medarbejderen. Orientering bør, så vidt muligt, indeholde dokumenter, der påtænkes afleveret til medarbejderen. I sidstnævnte tilfælde vedlægges ekstra kopier af henvendelsen til medlemmet, idet det står medlemmet frit for, om Personaleforeningen og/eller tillidsrepræsentanten skal modtage et eksemplar af henvendelsen.

§ 10. Samarbejde og orientering

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten skal som kontakttled mellem medarbejderne og enhedens ledelse medvirke til at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde. Tillidsrepræsentanten udøver sit virke som talsmand for medlemmerne også med hensyntagen til bankens interesser.

Stk. 2. Det påhviler tillidsrepræsentanten og bankens/enhedens ledelse gensidigt at orientere hinanden om forhold i banken/enheden, som må antages at have eller få betydning for arbejds- og personaleforholdene, herunder orientering om til- og afgang og rokering af medarbejdere.

Stk. 3. Ved ændringer i enheden, som må antages at have eller få betydning for medarbejderens arbejdsforhold, skal tillidsrepræsentanten orienteres tidligst muligt og inden iværksættelsen have lejlighed til at fremsætte sine synspunkter.

Stk. 4. Drøftelser mellem enhedens ledelse og tillidsrepræsentanten finder sted, når en af parterne ønsker det. Der skal én gang årligt afholdes en samarbejdssamtale mellem tillidsrepræsentanten og chefen/daglig leder. I afdelinger med flere tillidsrepræsentanter kan disse samtaler, hvis alle parter er enige, ske som en gruppesamtale. Drøftelsen skal afspejle tillidsrepræsentantens opgaver, forventet tidsforbrug på tillidsrepræsentantarbejde og behov for reduktion af tillidsrepræsentantens øvrige arbejdsopgaver herunder tilpasning af omfang, krav og eventuelle individuelle og afdelingsmål mv., så der er tid til både arbejds- og tillidsrepræsentantopgaver. Tillidsrepræsentanten kan i det omfang samtalen holdes med nærmeste personaleleder i denne forbindelse også drøfte løn. Alternativt drøftes løn med den leder, der forestår den almindelige løndialog med tillidsrepræsentanten/medarbejderen.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten udøver sit virke som talsmand for medlemmerne også med hensyntagen til bankens interesser.

§ 11. Forholdet til SAO

Stk. 1. Generelle forhold, der behandles i SAO, omfattes ikke af nærværende aftale, og der gives ikke oplysninger til tillidsrepræsentanten, hvorved bankens interesser kan lide skade, jf. Aftale om samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation.

§ 12. Vilkår for tillidsrepræsentantarbejdet

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten kan udføre sit hverv i arbejdstiden, men dog således, at det sker til mindst mulig gene for det daglige arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at opfylde sine forpligtelser, må dette ske efter forudgående aftale med chefen/daglig leder. Må tillidsrepræsentanten forlade arbejdet, uden at det har været muligt at involvere lederen/stedfortræderen forinden, skal der snarest herefter orienteres om fraværet.

§ 13. Frihed til uddannelse

Stk. 1. Tillidsrepræsentanter har ret til i fornødent omfang at opnå frihed med løn til deltagelse i tillidsrepræsentantkurser, hvortil de er udvalgt af Personaleforeningen.

Stk. 2. Nyvalgte tillidsrepræsentanter vil i almindelighed i de første to år have ret til frihed med løn i op til 17 dage til deltagelse i grunduddannelse for tillidsrepræsentanter udvalgt af Personaleforeningen og derefter 3 dage pr. år til ajourførende og supplerende kursusaktivitet. Tilmelding sker efter forudgående drøftelse med enhedens leder.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanter har ret til at opnå frihed med løn 2½ dag årligt til deltagelse i en af Personaleforeningen foranstaltet gennemgang af nye aftaler og overenskomster mellem aftaleparterne eller til at mødes med andre tillidsrepræsentanter om faglige forhold.

Stk. 4. Ønske om relevant faguddannelse må ikke afslås med henvisning til tillidsrepræsentanthverv i Personaleforeningen.

§ 14. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Forinden afskedigelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem banken og Personaleforeningen, medmindre der foreligger sådanne forhold fra tillidsrepræsentantens side, at bortvisning er berettiget. Anmodning om forhandling skal fremsættes senest 2 uger før, en opsigelse påtænkes afgivet. Såfremt banken fortsat skønner, at afskedigelse er nødvendig, kan Personaleforeningen, hvis den ikke er enig, efter resultatløs forhandling mellem aftaleparterne indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret i overensstemmelse med bestemmelserne i hovedoverenskomstens § 8.

Stk. 3. Såfremt banken efter organisationsforhandlingerne fortsat skønner, at afskedigelse er nødvendig, kan opsigelsen først afgives en uge efter.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanter er i en periode på 3 måneder, efter at de er ophørt med hvervet, berettiget til et forlænget opsigelsesvarsel på yderligere 3 måneder ved opsigelse fra bankens side.

Stk. 5. Såfremt opsigelse af en tillidsrepræsentant ikke er begrundet i tvingende årsager, skal banken udrede en godtgørelse, der fastsættes således, at den mindst svarer til 11 måneders løn. Ved udmålingen af godtgørelsen tages hensyn til tillidsrepræsentantens alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder.

§ 15. Beskyttelse som tillidsrepræsentant

Stk. 1. Medlemmer af Personaleforeningen, der er medlemmer af foreningens bestyrelse, eller medlemmer af bankens Samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation, er omfattet af bestemmelserne i § 14.

§ 16. Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1. Aftalen er gældende i samme periode som den mellem parterne indgåede overenskomst om løn- og arbejdsvilkår og kan opsiges med tilsvarende frister.

København 30. maj 2023

Sign.

Pernille Kramp

Danmarks Nationalbank

Robert Wederkinck
og Simon Hajaj Ruby Harmat
Nationalbankens Personaleforening

Aftale om personaleforeningens uddannelsesmidler

§ 1. Finansiering

Stk. 1. Banken betaler halvårligt forud hver den 1. april og 1. oktober til Personaleforeningen et beløb på kr. 145 pr. 1. juli 2023 og 150 kr. pr. 1. juli 2024 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten mellem parterne med en aftalt årlig arbejdstid på mindst 1690 timer og kr. 75 pr. 1. juli 2023 og 80 kr. pr. 1. juli 2024 pr. medarbejder med en lavere årlig arbejdstid.

§ 2. Anvendelse

Stk. 1. Midlerne anvendes til uddannelsesformål for medarbejdere i banken med tillidshverv for Personaleforeningen, herunder tillidsrepræsentanter og medarbejdere, der er medlemmer af bankens samarbejdsudvalg, pr. 01.04.2017 samarbejds- og arbejdsmiljøorganisation, og dettes underudvalg samt sikkerhedsrepræsentanter og lignende.

Stk. 2. Midlerne anvendes ikke til uddannelse, hvis finansiering i henhold til gældende love påhviler banken.

Stk. 3. Midler, der ikke forudses anvendt efter stk. 1, kan anvendes til generelle uddannelsesformål for foreningens medlemmer.

Stk. 4. Administrationen af midlerne varetages af Personaleforeningen.

København 30. maj 2023

Sign.

Pernille Kramp
Danmarks Nationalbank

Robert Wederkinck, Simon Hajaj Ruby Harmat
Nationalbankens Personaleforening

Aftale om lønpakker

I henhold til parternes overenskomst om løn- og arbejdsvilkår, § 18, er indgået aftale om, at medarbejdere omfattet af bestemmelsen kan tilbydes individuelle aftaler om lønpakker på følgende vilkår:

§ 1. Lønpakker omfatter

Stk. 1. Lønpakker omfatter bredbånd (ADSL), bredbåndstelefon, mobiltelefonordning samt sundhedsordning.

§ 2. Valg af udbyder(e)

Stk. 1. Banken træffer i samråd med Personaleforeningen beslutning om valg af udbyder(e) til ydelser omfattet af lønpakkeordningen. Banken har ansvaret for indgåelse og ændring af kontrakten med udbyder(e).

Stk. 2. Ved ændring af vilkår fra udbyders side vælger banken i samråd med Personaleforeningen anden tilnærmelsesvis tilsvarende ydelse hos udbyder. Banken kan ikke pålægges yderligere udgifter til ordningen som følge heraf.

Stk. 3. Ydelser, som medarbejderen bestiller hos udbyder i tilknytning til ydelser omfattet af lønpakkerne samt eventuelle ekstra omkostninger i forbindelse med misligholdelse af aftaler med udbyder og lignende, hæfter medarbejderen selv for.

§ 3. Medarbejderkredsen

Stk. 1. Tilbud om lønpakker omfatter alle medarbejdere med undtagelse af medarbejdere på prøve, vikarer og lignende. Studentermedhjælpere er omfattet af ordningen, såfremt det vurderes, at ansættelsens varighed forventes at udgøre mere end 18 måneder.

Stk. 2. For alle medarbejdere gælder, at ansættelsen forventes at udgøre mindst 1 år fra tidspunktet for indtræden i lønpakkeordningen.

Stk. 3. Såfremt særlige forhold gør sig gældende, kan banken afvise at indgå aftale med en medarbejder om lønpakke.

§ 4. Tilmelding og ændring af ordningerne

Stk. 1. Medarbejderen kan tilmelde sig ordningerne med 1 måneds varsel til den 1. i måneden. Tilmeldingen er bindende for medarbejderen i minimum 6 måneder.

Stk. 2. Ønsker medarbejderen at ændre sit valg inden for ordningen, kan dette ske med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

§ 5. Lønreduktion

Stk. 1. Medarbejderens månedlige bruttoløn reduceres fra tidspunktet for tilmelding til ordningen, jf. § 4, med værdien af lønpakken. Beregningen fremgår af medarbejderens lønspecifikation.

Stk. 2. Pensionsbidrag, ferietillæg, ekstra ferietillæg, feriegodtgørelse, mertids- og overtidsbetaling samt andre lønandele beregnes på grundlag af medarbejderens bruttoløn/ skalaløn før reduktion af værdien af lønpakken.

Stk. 3. Ved udmelding af ordningen ophører lønreduktionen i henhold til stk. 1 på tidspunktet for udtræden af ordningen.

§ 6. Skattemæssige konsekvenser

Stk. 1. Indberetning af værdien af lønpakker følger de til enhver tid gældende skatteregler herfor. Ifølge p.t. gældende regler sker indberetning som "Fri telefon".

Stk. 2. Evt. skattemæssige konsekvenser for medarbejderen vedr. ordningen eller ændringer heraf er banken uvedkommende.

§ 7. Udmeldelse af ordningerne

Stk. 1. Medarbejderen kan under ansættelsen udmelde sig af ordningerne med 1 måneds varsel til udgangen af en måned, dog tidligst 6 måneder efter indtræden i ordningerne.

Stk. 2. Ved fratrædelse eller ved orlov uden løn ophører ordningen på fratrædelsestidspunktet/ tidspunktet for orlovens begyndelse (udgangen af en måned). Banken afholder de månedlige udgifter til udbyder i perioden fra fratrædelsestidspunktet/orlovens begyndelse, og indtil opsigelsen over for udbyder har gyldighed.

§ 8. Misligholdelse af aftalen

Stk. 1. Det betragtes som misligholdelse af aftalen, såfremt medarbejderen ikke overholder sine betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt, og banken kan opsige aftalen med medarbejderen med 1 måneds varsel.

Stk. 2. Vedrører betalingsforpligtelsen, jf. stk. 1, ydelser, som banken i henhold til kontrakten med udbyder hæfter for over for udbyder, vil restancen blive indeholdt i medarbejderens lønudbetaling (nettoløn) og afregnet til udbyder.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Aftalen har virkning fra 1. oktober 2008, men er i øvrigt gældende i samme periode som den mellem parterne indgåede overenskomst om løn og arbejdsvilkår og kan opsiges med tilsvarende frister.

Stk. 2. De individuelle aftaler mellem banken og medarbejderen ophører automatisk sammen med aftalen, jf. stk. 1.

Stk. 3. Medarbejdere, som på tidspunktet for aftalens indgåelse har indgået individuelle aftaler om lønpakker i henhold til tidligere gældende ordning, er fortsat omfattet af aftalen.

Stk. 4. Aftalen erstatter tidligere aftaler af 16. oktober 2007, 28. november 2005 samt tillæg til aftalen af 10. maj 2006.

København 30. september 2008

Sign.

Karsten Bilstoft
og Rikke Skovlund
Danmarks Nationalbank

Robert Wederkinck,
Faisal Sethi og Ken Buch
Nationalbankens Personaleforening

Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

1. Banken og NP er enige om at fremme godt samarbejde mellem banken og medarbejderne, og NP anerkender bankens ret til at lede og fordele arbejdet jf. hovedaftalen.
2. Banken og NP er enige om, at planlægningen af arbejdstiden foregår under hensyn til bankens drift og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.
3. Reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse giver medarbejderen medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver.
4. Banken forventes at
 - a. Acceptere, at medarbejderen som udgangspunkt selv planlægger placeringen af arbejdstiden og arbejdets udførelse under hensyn til løsningen af arbejdsopgaverne.
 - b. Acceptere, at reglerne om selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke må misbruges.
 - c. Acceptere, at der ikke systematisk kan pålægges faste komme- og gå-tider.
 - d. Tage hensyn til medarbejderens behov for og ønske om fleksibel opgaveløsning.
5. Medarbejderen forventes at:
 - a. Tage hensyn til bankens og kollegaernes behov.
 - b. Tage hensyn til at forretningen og kunderne.
 - c. Acceptere, at selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke indskrænker pligten til at deltage i nødvendige møder.
6. Det er op til leder og medarbejder sammen løbende at drøfte, om der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.
7. I perioder kan der være en arbejdsmængde, som overstiger en sædvanlig arbejdsuge, men ligeledes kan sådanne perioder modsvares af perioder, der gør det muligt at arbejde mindre end en sædvanlig arbejdsuge. Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse modtager som udgangspunkt ikke merarbejdsbetaling.

Hvem gælder reglerne for?

Alle medarbejdere med en højere månedsløn end 51.364 kr. ekskl. pension (pr. 1. juli 2023) har som udgangspunkt jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Der kan dog være funktioner/stillinger, hvor banken har behov for at kunne pålægge faste komme/gå-tider. I de situationer er medarbejderen omfattet af de arbejdstidsregler, som gælder for medarbejdere med en lavere løn.

Det kan fx være it-medarbejdere ifm. overvågning eller opdatering af bankens systemer eller interne servicefunktioner ifm. arrangementer i banken.

Hvis der er indgået en lokalaftale mellem banken og NP kan medarbejdere med en månedsløn på mindst 43.611 kr. ekskl. pension (pr. 1. juli 2023), indgå aftale om ansættelse på jobløn. Lokalaftalen skal angive, hvilke funktioner/stillinger, hvor dette kan aftales. Lokalaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel af banken eller NP.

Hvordan praktiseres reglerne?

Reglerne er i høj grad baseret på gensidig tillid og dialog mellem leder og medarbejder. Det afgørende er, at arbejdsopgaverne bliver løst til tiden.

Det betyder, at medarbejderen som udgangspunkt har indflydelse på sin arbejdstid, herunder komme- og gå-tid. Medarbejderen skal dog respektere, at der kan blive planlagt fx møder i afdelingen/teamet eller eksterne møder, som medarbejderen skal deltage i.

Hvis der er en ekstraordinær arbejdssituation, som betyder, at arbejdsbelastningen overstiger, hvad der måtte forventes af en medarbejder på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, skal der indgås aftale med NP om hvordan dette honoreres. Eksempler

I en afdeling/sektion kan der fx være behov for daglige morgenmøder.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Medarbejderen bestemmer selv, hvornår vedkommende møder ind på arbejdet. Medarbejderen har dog pligt til at deltage i morgenmøderne, medmindre andet aftales med nærmeste leder, fordi hensynet til arbejdsopgaverne, kollegaerne og bankens opgaver betyder at tilstedeværelse er nødvendig. Derudover planlægger medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne og med baggrund i den fælles arbejdstilrettelæggelse.

Det vil dog i langt de fleste tilfælde ikke være påkrævet, at medarbejderen skal deltage i daglige morgenmøder alle ugens 5 dage.

Der kan også være tale om medarbejdere, der skal deltage i arrangementer i banken udenfor bankens normale arbejdstid fx om aftenen eller i weekender. Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse udelukker dermed ikke, at der på forskellige skæve tidspunkter kan være behov for medarbejderens tilstedeværelse i banken. Det vil dog kræve, at denne tilstedeværelse løbende aftales mellem leder og medarbejder, idet fastlagt arbejdstid ikke er forenelig med reglerne for selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Medarbejderen planlægger herudover selv sin arbejdstid og sine øvrige arbejdsopgaver rundt om arbejdsopgaverne på skæve tidspunkter under hensyn til arbejdsopgaverne generelt og med baggrund i den fælles arbejdstilrettelæggelse.

Bilag

Oversigt over pensionsordninger

§ 1. Pensionsforsikring i PFA

Stk. 1. Medarbejdere, som er ansat efter 1. maj 1999, og som ikke forinden havde fået tilsagn om anden pensionsordning, pensionsforsikres i henhold til "Aftale om pensionsordning".

§ 2. Pensionskassen

Stk. 1. Medlemmer af Danmarks Nationalbanks Pensionskasse under afvikling (Pensionskassen) er omfattet af reglerne i Pensionskassens vedtægt og pensionsregulativ.

Stk. 2. Pensionsbidraget, der betales af banken, udgør 16,00 pct.

Stk. 3. Pensionsbidraget, der betales ved udregning af fratrædelsesgodtgørelse, jf. overenskomstens § 47 hvis en medarbejder opsiges af banken, beregnes med 17,15 pct.

Stk. 4. Den pensionsgivende løn, der danner grundlaget for beregningen af pensionen og pensionsbidraget, reguleres pr. 1. juli 2017 med 1,90 pct., 1. juli 2018 med 1,95 pct. og 1. juli 2019 med 2,00 pct.

Stk. 5. Ved udnævnelse/oprykning efter 1. juni 2014 af pensionskassemedlemmer fastholdes lønnen på det tidligere løntrin som grundlag for beregning af pension efter pensionskassens regler. Ved lønregulering som følge af udnævnelse eller oprykning afregner banken pension til PFA.

Stk. 6. Ordningen er lukket for tilgang.

§ 3. Pensionsforsikring i Danica

Stk. 1. Medarbejdere, som er ansat før 1. maj 1999, og som ikke er medlem af Pensionskassen, er pensionsforsikret i Danica, jf. dog § 4.

Stk. 2. Pensionsbidraget, der betales af banken, udgør 17,15 pct.

Stk. 3. For medarbejdere, som har accepteret bankens tilbud om frikøb fra den tidligere supplerende understøttelsesordning, er det i stk. 2 nævnte bidrag dog fastsat individuelt.

Stk. 4. Ordningen er lukket for tilgang.

§ 4. Kapital- og ratepension

Stk. 1. Til medarbejdere, som af helbredsmæssige årsager ikke kan forsikres under den generelle pensionsordning, jf. § 1, oprettes en kapital-/ratepensionsordning i PFA eller i et privat pengeinstitut efter medarbejderens eget valg. Kapitalpensionen kan dog oprettes i Nationalbanken.

Stk. 2. Pensionsbidraget, der betales af banken, udgør 16,50 pct.

Stk. 3. For medarbejdere, som har accepteret bankens tilbud om frikøb fra den tidligere supplerende understøttelsesordning, er det i stk. 2 nævnte bidrag dog fastsat individuelt.