

Lokalaftale mellem Jyske Bank-koncernen og Finansforbundet Jyske Bank Kreds om-handlende:

"01 - Afbødeforanstaltninger i forbindelse med opsigelser begrundet i virksomhedens forhold"
v. 2.0 – 01-07-2025

1. Baggrund for lokalaftale (fakta)

Det ønskes at tydeliggøre vilkår i forbindelse med en opsigelse foranlediget af virksomhedens forhold.

2. Formål (Hvad ønsker vi at opnå, f.eks. holdning)

At Jyske Bank-koncernen har en klar aftale med Finansforbundet Jyske Bank Kreds i forhold de vilkår, der følger af at blive opsagt i virksomhedens forhold.

Der ønskes ikke at være en tvivl om vilkårene for en opsigelse.

Formålet med denne lokalaftale er at beskrive de forskellige godtgørelser og andre fordele, som de berørte medarbejdere i Jyske Bank-koncernen vil modtage i forbindelse med opsigelse eller fritstilling.

Der gives information om de juridiske rammer for godtgørelser i henhold til Funktionærloven og overenskomsten, samt om særlige fordele såsom seniorgodtgørelse, AS3 genplaceringsforløb og uddannelsespulje.

Derudover beskrives det, hvordan tilgodehavende ferie og "fleks" vil blive afviklet, og at beskyttede og sygemeldte medarbejdere vil modtage særlig opmærksomhed i forbindelse med en eventuel afskedigelse.

Der må ikke være unødigt tvivl om, hvad man kan forvente fra Jyske Bank-koncernen i en vanskelig situation som en opsigelse.

3. Bestemmelse i VOK (som lokalaftalen relaterer til)

Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om Afbødeforanstaltninger.

4. Det som skal gælde. (Beskrivelse af afvigelsen/forholdet, der ønskes reguleret)

Alle medarbejdere får de godtgørelser, som Funktionærloven og overenskomsten angiver – udover naturligvis normal løn i opsigelsesperioden.

Herudover er følgende aftalt:

- Medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet, kan vælge at fratræde på pensionslignende vilkår (og få seniorgodtgørelse udbetalt, hvis man er omfattet af muligheden for seniorgodtgørelse) – alternativt kan medarbejderen vælge en afskedigelse.
- AS3 genplaceringsforløb (outplacement) tilbydes til alle – herunder også til pensionerede.
- Uddannelsespulje svarende til 20.000 kr. pr. opsagt medarbejder, der ansøger om midler fra puljen. Puljen administreres af Finansforbundet Jyske Bank Kreds. Alle de berørte medarbejdere kan søge om midler fra puljen til erhvervsrelevant uddannelse.

Lokalaftale mellem Jyske Bank-koncernen og Finansforbundet Jyske Bank Kreds omhandlende:

"01 - Afbødeforanstaltninger i forbindelse med opsigelser begrundet i virksomhedens forhold"
v. 2.0 – 01-07-2025

- Jyske Bank-koncernen ønsker at fritstille de berørte medarbejdere så hurtigt som muligt under hensyntagen til driften, hvilket indebærer, at nogle medarbejdere vil blive fritstillet med det samme, mens andre vil skulle arbejde i hele eller en del af deres opsigelsesperiode.
- Fritstillede må tage et andet job; også hos en konkurrent, hvis koncernen vurderer, at der ikke er forretningsmæssige risici.
- De endelige betingelser omkring ovennævnte bliver i hver enkelt sag forhandlet mellem HR og Finansforbundet Jyske Bank Kreds.
- Tilgodehavende ferie afvikles i opsigelsesperioden indenfor Ferielovens bestemmelser herom.
- Opsparet "fleks" afvikles tilsvarende i opsigelsesperioden. Fleks kan ikke udbetales.
- Den opsagte medarbejder sikres som minimum 5 feriedage ved fratrædelsen. Feriedage optjent i den sidste ansættelsesmåned tælles med i de feriedage, som man i så fald får med. Dog kan medarbejderen ikke få flere dage med, end der er optjent.

Ovenstående gælder dog kun, hvis vedkommende fritstilles, og den øvrige ferie varsles afholdt. Når der henvises til ferie, drejer det sig om ferie, der er omfattet af Ferielovens bestemmelser.

Beskyttede og sygemeldte medarbejdere kræver særligt fokus, og hvor afskedigelse er nødvendig, diskuteres dette med Finansforbundet Jyske Bank Kreds i henhold til praksis.

5. Omfattet gruppe af medarbejdere (Alle eller udvalgte?)

Jyske Bank-koncernen, særligt: alle medarbejdere opsagt med baggrund i virksomhedens forhold.
Dog gælder denne lokalaftale ikke for studentermedhjælpere og øvrige, der er midlertidigt ansatte.

6. Øvrige særlige vilkår

Intet aftalt.

7. Udløb og genforhandling

Aftalen løber til opsagt eller udløb af overenskomst; opsigelse skal ske med mindst 6 måneder.

Lokalaftale mellem Jyske Bank-koncernen og Finansforbundet Jyske Bank Kreds omhandlende:

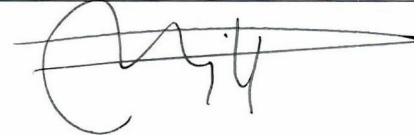
"01 - Afbødeforanstaltninger i forbindelse med opsigelser begrundet i virksomhedens forhold"
v. 2.0 – 01-07-2025

Silkeborg, d. 27. juni 2025

Silkeborg, d. 27. juni 2025

For Jyske Bank A/S

For Finansforbundet Jyske Bank Kreds

	
---	--

Charlotte Borg
Leder, HR Support
Jyske Bank A/S

Marianne Lillevang
Formand
Finansforbundet Jyske Bank Kreds

Lokalaftale mellem Jyske Bank-koncernen og Finansforbundet Jyske Bank Kreds om-handlende:

"01 - Afbødeforanstaltninger i forbindelse med opsigelser begrundet i virksomhedens forhold"
v. 2.0 – 01-07-2025

Bilag 1: "Kopi af protokollat af d. 3. november 2021 mellem FA samt FF"

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

FINANSFORBUNDET

Digitale organisationsmøder
Tirsdag den 26. oktober 2021 og onsdag den 3. november 2021

Finansforbundet: Mette Hjøllund Schousboe
FA: Nicholai Kjølberg, Jakob Cohr Arffmann

DOK. NR.:
FAID-6-6366
SAG. NR.:
FAID-6-1740
Jonas H. Bund-
gaard

Mødet blev holdt efter Finansforbundets begæring af 12. oktober 2021 vedrørende en konkret sag om et af forbundets medlemmer.

Efter drøftelser mellem FA og Finansforbundet var der enighed om følgende:

Ferielovens § 11, stk. 2, jf. § 8, stk. 2, skal forstås sådan, at virksomheden i en fritstillingssituation, hvor fratræden sker inden hovedferieperioden begynder 1. maj, som udgangspunkt kan anse øvrig ferie (dvs. op til 10 dage) for afholdt.

Baggrunden er, at medarbejderen har et retskrav på at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden, herunder ret til at holde hovedferien i perioden fra den 1. maj til den 30. september (hovedferieperioden).

Såfremt der er indgået en fratrædelsesaftale, som lever op til kravene i ferielovens § 3, stk. 6, kan virksomheden under disse omstændigheder anse hovedferien helt eller delvist for afholdt også selvom fratræden sker inden hovedferieperioden begynder.

Ferien skal som udgangspunkt varsles til afholdelse i hele dage, medmindre der er indgået aftale om optjening og afholdelse i timer, jf. STOK § 50, stk. 2.

Eksempel:

Medarbejderen opsiges den 30. oktober 2021 og fratræder den 30. april 2022 sin stilling. Medarbejderen er fritstillet i så lang tid, at hovedferien og varslet kunne rummes heri.

Virksomheden kan dog alene anse op til 10 dages ferie for afholdt, idet medarbejderen skal have mulighed for at holde 15 dages betalt ferie i hovedferieperioden.

Hvis medarbejderen har afholdt 4 dage af den ferie, der er optjent i ferieåret, kan virksomheden alene anse 6 dage for afholdt.

København, den 4. november 2021

FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING

FINANSFORBUNDET

