

## Bilag til JN Datas virksomhedsoverenskomst i 2020-2023 gældende for overenskomstperioden 2023-2025

(Nedenstående §'er erstatter tilsvarende §'er i JNVOK 2020-2023)

### Afsnit 1 – Overenskomst

#### Kapitel II – Arbejdstid

##### Regulering af faste satser

Faste satser reguleres med samme procenter og terminer som den generelle lønstigning, idet der afrundes hovedsagelig til hele 5 kr. Hvor der ikke er nævnt nogen sats i JNVOK, er det samme sats som i STOK. Den nærmere udmøntning af de faste satser i JNVOK sker efter lokal aftale. Der anvendes i øvrigt samme praksis som ved tidligere overenskomstfornyelser.

##### Systemafhængigt merarbejde (JNVOK § 16)

I tidsrummet 06.00-00.00:

- Pr. 1. juli 2023 kr. 470 pr. time
- Pr. 1. juli 2024 kr. 485 pr. time

I tidsrummet 00.00-06.00:

- Pr. 1. juli 2023 kr. 690 pr. time
- Pr. 1. juli 2024 kr. 715 pr. time

##### Rådighedsvagt (JNVOK § 17)

Ved rådighedsvagt, jf. punkt a. ydes der pr. time:

- Pr. 1. juli 2023 kr. 185
- Pr. 1. juli 2024 kr. 190

Ved rådighedsvagt, jf. punkt b. ydes der pr. time:

- Pr. 1. juli 2023 kr. 125
- Pr. 1. juli 2024 kr. 130

Ved rådighedsvagt, jf. punkt c. ydes der pr. time:

- Pr. 1. juli 2023 kr. 95
- Pr. 1. juli 2024 kr. 100

##### Telefoniske forespørgsler (JNVOK § 19)

Honoreres med et beløb pr. ½ time på:

- Pr. 1. juli 2023 kr. 490
- Pr. 1. juli 2024 kr. 510

##### Ændring af turnusplan, skiftehold (JNVOK § 14, stk. 9)

Der ydes et engangsbeløb på kr.:

- Pr. 1. juli 2023 kr. 590
- Pr. 1. juli 2024 kr. 610

## § 3 Jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1. Medarbejdere, der har selvstændig arbejdstilrettelæggelse og tiltræder fra 1. juli 2020, ansættes på jobløn.

Stk. 2. Medarbejdere med en fast månedsløn fra kr. 54.050 (niveau pr. 1. juli 2023) eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag og med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har jobløn. Det indebærer, at medarbejder og personaleleder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Stk. 3. 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. 4. Personaleleder og medarbejder skal i fællesskab løbende evaluere, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.

Stk. 5. Den aftalte løn afspejler den selvstændige arbejdstilrettelæggelse og gensidige fleksibilitet. Merarbejde, fleks, systemafhængigt merarbejde, rådighedsvagter, tilkald, telefoniske forespørgsler honoreres således ikke særskilt.

Stk. 6. Medarbejdere med en månedsløn højere end kr. 45.900 (niveau pr. 1. juli 2023) eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag kan indgå aftale om ansættelse på jobløn, jf. ovenfor. JN Data og den Faglige repræsentant kan indgå lokalaftale om, for hvilke arbejdsfunktioner/stillinger, det er muligt at aftale jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 7. Medarbejdere med en fast månedsløn fra kr. 54.050 (niveau pr. 1. juli 2023) eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, omfattes af arbejdstidsreglerne for medarbejdere uden jobløn.

Stk. 8. Medarbejdere, der ikke er ansat på jobløn, kan på eget initiativ søge JN Data om dette. Det er en ledelsesmæssig vurdering, om dette kan bevilges.

### Fælles holdning:

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 ikke merarbejdsbetaling mv.

## § 5 Aftalt arbejdstid

Stk. 1. Der kan mellem personaleleder og medarbejder indgås skriftlig aftale om arbejdstidens placering inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 20.00 på ugens 5 hverdage. Det skal fremgå af aftalen, på hvis foranledning aftalen er indgået.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid kan variere mellem 20 og 43 timer over 2, 3, 4 eller 5 dage. Beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer, kan ske over en periode på indtil 4 uger.

Stk. 3. Arbejdstidens placering skal aftales med den enkelte medarbejder, således at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud. Såfremt den skriftlige aftale indgås på JN Datas' initiativ, ydes tillæg efter § 5, stk. 5, for de omfattede tidsrum. Såfremt aftalen udelukkende indgås med baggrund i medarbejderens behov og initiativ, betales ingen tillæg.

Stk. 4. Medarbejderen og JN Data kan hver især opsige aftalen med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.

Stk. 5. Ved aftalt arbejdstid på særlige tidspunkter på JN Datas initiativ betales:

For arbejde på ugens 5 hverdage:

- I tidsrummet kl. 06.00-07.00 og kl. 18.00-20.00 et tillæg på 45 % af timelønnen
- I tidsrummet kl. 07.00-08.00 et tillæg på 25 % af timelønnen

Ved ferie, sygdom og frihed ved barns sygdom betales sædvanligt tillæg.

Tillæg opgøres løbende og overføres til timebanken.

## § 8 Timebank

Stk. 1. Timebanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed. Der føres en konto for hver medarbejder.

Stk. 2. JN Data stiller et registreringsystem til rådighed. Systemet skal gøre det muligt at se, hvilke typer indskud, der er tilgået medarbejderens konto, samt hvordan træk på timebanken er fordelt på henholdsvis afspadsring og udbetaling.

Stk. 3. Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender på timebankkontoen. Efter aftale med den Faglige repræsentant skal JN Data mindst én gang årligt levere statistiske oplysninger om timebankens anvendelse.

Stk. 4. Alle indskud i timebanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet. Følgende indskydes i timebanken, med mindre andet aftales mellem JN Data og den Faglige repræsentant:

- Overarbejdstimer og tillæg herfor
- Merarbejdstimer
- Systemafhængigt merarbejde
- Erstatningsfrihed for søgnehellidage
- Tilkald, rådighedsvagt og telefoniske forespørgsler
- Tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 17.00-08.00 samt tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage
- Tillæg for ændring i skifteholds turnusplan
- Omsorgsdage (se stk. 5)
- Ekstra feriedage (se stk. 5)

Stk. 5. Omsorgsdage og ekstra feriedage indskydes i timebanken på tildelingstidspunktet. JN Data kan før medarbejderens fratreden varsle timer svarende til de ekstra feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

Stk. 6. Saldoen kan maksimalt være 400 timer i overskud sidste dag i måneden. Timer ud over 400 timer udbetales i lønnen.

Stk. 7. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og personaleleder mindst en gang om året. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum. Desuden skal der tages stilling til saldoen ved stillingsskift.

Stk. 8. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt eller om timerne ønskes afspadseret, bruges til nedsat tid eller orlov. Udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle timeløn inklusiv pension. Overskydende timer i forhold til det gældende maksimum udbetales automatisk med den næstkommende lønudbetaling til aktuelle timesats inklusiv pension, jf. dog stk. 9. Såfremt indeståendet anvendes til frihed, afholdes friheden med lønkomensation til aktuel timesats inklusiv pension. Friheden aftales med JN Data under afbalanceret hensyn til JN Datas og medarbejderens behov.

Afspadsering holdes fortrinsvis som halve eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadsere i op til 5 sammenhængende dage. Afspadsering skal være afviklet senest 3 måneder efter ønske herom er fremsat. Nedsat tid og orlov skal være planlagt, inden 3 måneder efter ønske herom er fremsat.

Stk. 9. Medarbejdere med en saldo, som overstiger 400 timer eller andet lokalt aftalt maksimum kan indtil 30. november 2023 enten aftale et højere individuelt maksimum eller aftale afvikling af de overskydende timer som afspadsering, nedsat tid eller orlov.

Stk. 10. Der kan ikke ske modregning i indestående på timebankkontoen i forbindelse med fritstilling.

## **§ 12 Uden højeste tjenestetid**

### **Ansatte med en månedsløn fra kr. 65.703 (niveau pr. 1. juli 2023), som ikke er ansat på § 3 Jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse**

Stk. 1. Medarbejdere, der er ansat med en månedsløn fra kr. 65.703 (niveau pr. 1. juli 2023), er ansat uden højeste tjenestetid og har ikke krav på særskilt betaling for merarbejde og overarbejde.

Stk. 2. Der sker honorering for systemafhængigt merarbejde, rådighedsvagt, telefoniske forespørgsler og tilkald.

Stk. 3. Medarbejdere ansat uden højeste tjenestetid er omfattet af fleksordningen.

#### **Fælles holdning:**

Erlagte arbejdstimer ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer pr. uge, skal tidsregistreres på "Merarbejde" og kan afholdes i fornødent omfang efter nærmere aftale med personaleleder. Grundet aktivitetsregistrering generelt, er det vigtigt at alle timer registreres.

## Kapitel III – Løn, pension og ferietillæg

### § 21 Løn

Stk. 1. Lønnen aftales individuelt mellem JN Data og medarbejderen og:

- Skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og resultater samt stillingens indhold og ansvar.
- Medarbejderen har ret til en årlig løndialog.

Stk. 2. Minimumslønnen pr. måned er kr. 26.650 (niveau pr. 1. juli 2023) eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag.

Stk. 3. Medarbejdere med en månedsløn på kr. 54.050 (niveau pr. 1. juli 2023) og derover, der har selvstændig arbejdstilrettelæggelse og tiltræder fra 1. juli 2023, ansættes på jobløn.

Stk. 4. Unge under 18 år aflønnes med minimum 60 % af minimumslønnen. Fra og med den 1. i måneden, hvori medarbejderen fylder 18 år, sker aflønning efter overenskomstens almindelige regler.

Stk. 5. Elever ansættes og aflønnes efter bestemmelserne i Standardoverenskomsten.

Stk. 6. Mindstesatserne gælder for nyansatte fra 1. juli 2023.

Pr. 01.07.2024 reguleres satserne til:

- kr. 26.650 til kr. 27.650
- kr. 45.900 til kr. 47.600
- kr. 54.050 til kr. 56.050
- kr. 74.600 til kr. 77.350

Stk. 7. Timelønninger og overarbejdsatser beregnes på baggrund af den faste årsløn/1924.

Stk. 8. Lønnen reguleres med følgende lønstigninger:

- pr. 1. juli 2023 med 4,5 %
- pr. 1. juli 2024 med 3,7 %, medmindre andet aftales mellem de lokale parter og dette bekræftes af parternes kompetente forsamlinger

### § 22 Ansatte på kontrakt

Stk. 1. Medarbejdere med en månedsløn på kr. 74.600 (niveau pr. 1. juli 2023) og derover eksklusiv værdien af arbejdsgivers pensionsbidrag, omsorgsdage, overenskomstbestemte feriedage og særligt ferietillæg, der tiltræder fra 1. juli 2020, ansættes på individuel kontrakt.

Kontrakt ansatte er ikke omfattet af JN Datas virksomhedsoverenskomst, dog finder Standardoverenskomstens § 2 (Arbejdstidsdirektivet) samt de fagretlige regler i afsnit 6 (Aftale om regler for behandling af faglig strid) anvendelse.

Der oprettes særlig ansættelsesaftale, der mindst skal indeholde følgende punkter:

- Aflønningen og dennes regulering
- Bestemmelser om ferie, ferietillæg/ekstra ferietillæg

- Bestemmelse om attest ved sygdom
- Orlov til pasning af nærtstående

Samt i de tilfælde, hvor det kan være relevant:

- Bestemmelser om orlov ved graviditet og barsel
- Bestemmelser om orlov ved adoption
- Bestemmelser om hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år
- Bestemmelser om orlov til medarbejder med alvorligt sygt barn
- Bestemmelser om orlov til medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn

Stk. 2. Aftalen skal indeholde bestemmelser om aftalens opsigelse og ophør. Disse bestemmelser skal omfatte såvel medarbejderens som JN Datas forpligtelser. Det skal fremgå af aftalen, at denne automatisk falder bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning, samt værdien af kontraktens eventuelle indhold vedr. arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, overenskomstbestemte feriedage og omsorgsdage på det i aftalen fastsatte reguleringstidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under en månedsløn på kr. 74.600 (niveau pr. 1. juli 2023) eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, overenskomstbestemte feriedage og omsorgsdage. Medarbejderen er fra dette tidspunkt omfattet af overenskomstens arbejdstidsregler for ansættelse på jobløn.

Stk. 3. For så vidt angår medlemmer af Finansforbundet er forbundet – uanset at medarbejderens løn- og ansættelsesvilkår er fastsat i individuel kontrakt – berettiget til at bistå medlemmet i alle spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold. Dog er indholdet i evt. forlig indgået for medarbejdere ansat på kontrakt fortrolige, medmindre parterne aftaler andet.

## Kapitel VI – Uddannelse og kompetenceudvikling

### § 36 Medarbejdernes udviklingsplan

Den teoretiske og praktiske videre- og efteruddannelse af medarbejderne er af væsentlig betydning for såvel den enkelte medarbejder som for JN Data.

Medarbejdernes uddannelse skal derfor løbende tilpasses såvel JN Datas behov som den enkelte medarbejders behov, evner og ønsker, så medarbejderen sikres mulighed for at vedligeholde allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft.

JN Data skal gennemføre en udviklingssamtale med medarbejderen, der omfatter en evaluering af medarbejderens udvikling.

JN Datas ledelse og den Faglige repræsentant aftaler retningslinjer, herunder frekvens og kriterier for samtale og udviklingsplan samt system og metode for afklaring og dokumentation.

Udviklingssamtalen bør indeholde:

- Evaluering af medarbejderens udvikling
- Dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder
- Dialog om livsfaser og i den forbindelse medarbejderens og JN Datas ønsker og behov

- Udfærdigelse af udviklingsplan
- Drøftelse af realkompetencer

Udviklingsplanen skal omhandle:

- Afklaring af medarbejderens kompetencer (sociale, faglige og personlige)
- Plan for vedligeholdelse af allerede erhvervede kompetencer, men også mulighed for egentlige kompetenceløft
- Dialog om udvikling i aktuelt job og kommende jobmuligheder

I udviklingsplanen præciseres vilkår for de i planen aftalte uddannelser, herunder i hvilket omfang, der ud over betaling af uddannelsesafgift, bøger og materialer ydes frihed (for eksempel undervisningstid, fjernundervisning, projektopgaver, eksamensforberedelser og eksamen), betaling for transport mm. Både JN Data og medarbejderen bærer ansvaret for, at disse planer følges.

## Kapitel VII – Sociale bestemmelser

### § 39 Graviditet, barsel og orlov

Stk. 1. Før fødslen har en kvindelig (den fødende) medarbejder ret til graviditetsorlov med fuld løn, dog tidligst 4 uger før det forventede fødselstidspunkt.

Efter fødslen har moderen (den fødende) ret til barselorlov med fuld løn i indtil 10 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Moderen (den fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 16 uger.

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af forældreorloven kan moderen (den fødende) vælge at placere forældreorloven i uge 11-52 som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder i samme længde indenfor samme periode. Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har ret til fædreorlov med fuld løn i op til 2 uger. Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af fædreorloven, skal fædreorloven holdes som en uafbrudt periode indtil uge 10.

Fædre/medmødre (ikke-fødende) har herefter desuden ret til forældreorlov med fuld løn i op til 24 uger.

Hvis der ved aftale ikke opnås enighed om placeringen af forældreorloven kan far/medmor placere forældreorloven i uge 11-52 efter fødslen som en sammenhængende periode. Medarbejderen kan også vælge at placere forældreorloven som 2 uafbrudte perioder af samme længde indenfor samme periode.

Medarbejderen har ikke ret til fuld løn ved udskudt orlov. Medarbejderen kan desuden vælge at placere 2 uger af forældreorloven indtil uge 10 efter fødslen.

Varslingsreglerne følger de til enhver tid gældende varsler i barselsoven.

JN Datas pligt til at yde fuld løn, jf. ovenfor, er betinget af, at medarbejderen efter loven om ret til orlov og dagpenge (barselsloven) er berettiget til dagpenge.

De nye regler om graviditet, barsel og orlov gælder for forældre til børn født efter den 1. april 2023.

Ved forlængelse af barselsorloven på grund af barns hospitalsindlæggelse, jf. barselloven, betales fuld løn. Forældrene vælger, hvem der har retten til den forlængede orlov. Hvis barselsorloven forlænges efter denne bestemmelse, vil medarbejderens ret til frihed efter stk. 1 eller stk. 3 blive udskudt med det tilsvarende antal uger.

Ved barns død betales fuld løn i de perioder, hvor der betales sygedagpenge, jf. barselloven. Endvidere betales fuld løn til faderen i de perioder, hvor der er ret til dagpenge efter barselloven § 7, stk. 2 (moderens sygdom inden for de første 14 uger).

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

Stk. 2. En gravid medarbejder kan ikke af JN Data afskediges de sidste 3 måneder før den forventede fødsel, medmindre der foreligger sådanne forhold fra medarbejderens side, at bortvisning er berettiget.

Stk. 3. Når en medarbejder holder barselsorlov uden løn fra JN Data, jf. barselloven, betaler JN Data såvel medarbejderens som JN Datas normale pensionsbidrag i perioden. Dog længst til 60 uger efter fødslen. Der betales også pensionsbidrag under afvikling af udskudt orlov efter § 11 i barselsloven, der afholdes senere end 60 uger efter fødslen.

Stk. 4. Medarbejderen har efter afholdt fravær i henhold til stk. 1., ret til deltidsansættelse til og med uge 60 efter fødslen. Hvis der ikke ved lokal forhandling opnås enighed om nedsættelsen, har medarbejderen krav på ansættelse på halv tid i perioden.

Ønsker medarbejderen at udnytte denne ret, skal medarbejderen meddele det til JN Data inden 8 uger efter fødslen.

JN Data betaler såvel medarbejderens som JN Datas normale pensionsbidrag i perioden.

Stk. 5. Ved aftalebestemt orlov til børnepasning optjenes anciennitet.

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1–5 gælder tilsvarende, når en medarbejder i registreret partnerskab adopterer et barn fra fødslen i henhold til adoptionslovens bestemmelser.

Stk. 7. Forældre, der er tiltænkt en forældre lignende relation til barnet, først og fremmest LGBT+ familier, der efter gældende lov opnår barselsrettigheder (§§ 23a og 23b i barselsloven), har samme rettigheder som efter reglerne i stk. 1.

(Stk. 7, finder først anvendelse fra den 1. januar 2024).

## § 42 Frihed ved børns sygdom

Stk. 1. En medarbejder har ved et hjemmeboende barns sygdom ret til i nødvendigt og tilstrækkeligt omfang at have fri til at arrangere passende pleje og/eller egen pasning af barnet.



Stk. 2. Ved hospitalsindlæggelse eller ambulant behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, af et sygt hjemmeboende barn under 18 år, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives orlov med fuld løn.

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

Stk. 4. Der gives hel eller delvis orlov i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt hjemmeboende barn under 18 år, jf. § 26 i barselsloven.

JN Data betaler lønkomensation op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferie og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Stk. 5. Der gives medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn under 18 år, mulighed for hel eller delvis orlov uden løn, jf. § 42 i lov om social service.

JN Data betaler virksomhedens pensionsbidrag i orlovsperioden.

## Kapitel VIII – Afskedigelser og fratrædelsesgodtgørelse

### § 49 Afskedigelser

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

Stk. 2. Hvis en efter reglerne for behandling af faglig strid nedsat voldgiftsret måtte finde, at afskedigelse er uberettiget og ikke begrundet i funktionærens eller JN Datas forhold, kan voldgiftsretten efter påstand herom underkende afskedigelsen, medmindre samarbejdet mellem JN Data og funktionæren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er uberettiget, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, kan voldgiftsretten efter påstand herom bestemme, at JN Data skal betale den pågældende en erstatning.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og funktionærens anciennitet i JN Data.

Stk. 3. Underkendelse af opsigelsen eller tilkendelse af godtgørelse er betinget af, at funktionæren/ikke-funktionæren har været uafbrudt beskæftiget i JN Data i mindst 1 år før opsigelsen.

Stk. 4. Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, dog jf. stk. 5, skal JN Data betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2a og en særlig godtgørelse, svarende til:

- 1 månedsløn for medarbejdere, der er fyldt 40 år
- 2 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 45 år
- 3 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 50 år
- 5 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 55 år
- 6 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 60 år

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, betaler JN Data – ud over den særlige godtgørelse – 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

For medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet, betaler JN Data – ud over den særlige godtgørelse – 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

Stk. 5. Ved saglige disciplinære afskedigelser, skal JN Data ikke betale den særlige godtgørelse eller pensionsbidrag efter stk. 4.

Stk. 6. Hvis en medarbejder efter afskedigelse, begrundet i JN Datas forhold, i opsigelsesperioden ønsker at deltage i en jobrelevant uddannelsesaktivitet, bør der gives frihed med løn i uddannelsesperioden. Der forudsættes minimum 1 års ansættelse på opsigelsestidspunktet.

## Afsnit 2 – Bilag herunder Protokollater og Faglige aftaler 2023

### Bilag I Lokalaftaler

- Lokalaftale om aflønning af praktikanter på praktikophold
- Lokalaftale om arbejdstid i forbindelse med 11 timers reglen
- Lokalaftale om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse
- Lokalaftale om medarbejderudvalg
- Lokalaftale om pensions- og forsikringsordning
- Lokalaftale om rådighedsvagter
- Lokalaftale om rådighedsvagter for Danmarks Nationalbank
- Lokalaftale om tilkaldepersonale
- Lokalaftale om tillidsmænd
- Lokalaftale om hjemmearbejde

### Bilag II Aftaler og protokollater fra Standardoverenskomsten 2023

Nedennævnte protokollater og aftaler fra Standardoverenskomst 2023 mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening er ligeledes en del af virksomhedsoverenskomsten mellem Den faglige personaleforening JN Data – Finansforbundet og JN Data:


- Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse – side 69ff i Standardoverenskomsten
- Protokollat om gruppesikringsregulativ – side 77ff i Standardoverenskomsten
- Protokollat om sundhedsforsikring – side 81f i Standardoverenskomsten
- Protokollat om tandforsikring – side 83 i Standardoverenskomsten
- Protokollat om pulje til kompetenceudvikling – side 86f i Standardoverenskomsten
- Protokollat om lokale aftaler om lønpakker – side 89f i Standardoverenskomsten
- Protokollat om pensionsordninger – side 91ff i Standardoverenskomsten
- Protokollat om lønstatistik – side 95 i Standardoverenskomsten
- Rameaftale om distancearbejde – side 97ff i Standardoverenskomsten
- Aftale om hviletid og fridøgn – side 101ff i Standardoverenskomsten

- Protokollat om seniorpolitik og værdighed på arbejdspladsen – side 107 i Standard-overenskomsten
- Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel) – side 108f i Standardoverenskomsten
- Protokollat om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund – side 110ff i Standardoverenskomsten
- Regler for behandling af faglig strid – side 114ff i Standardoverenskomsten
- Aftale om fagligt arbejde – side 119ff i Standardoverenskomsten
- Aftale om samarbejdsråd – side 139 i Standardoverenskomsten
- Samarbejdsaftale på bank- og realkreditområdet – side 140ff i Standardoverenskomsten
- Afbødeforanstaltninger – side 165ff i Standardoverenskomsten
- Overflytning mellem overenskomster – side 176 i Standardoverenskomsten
- Aftale om arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne – side 177ff i Standardoverenskomsten
- Rameaftale om organisering af arbejdsmiljø- og samarbejdsstrukturen i den finansielle sektor – side 182f i Standardoverenskomsten
- Trivselsudvalget – side 184f i Standardoverenskomsten
- Aftale om bidrag til uddannelsesformål – side 188 i Standardoverenskomsten
- Implementerede EU-direktiver – side 189ff i Standardoverenskomsten
- Rammebestemmelser – side 200ff i Standardoverenskomsten
- Hensigtserklæring vedrørende ændringer i overenskomstperioden – side 201 i Standardoverenskomsten
- Hovedaftale – side 203ff i Standardoverenskomsten


## Bilag III Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Dette bilag er gældende i overenskomstperioden 2023-2025 sammen med JN Datas virksomhedsoverenskomst 2020-2023.

Silkeborg, september 2023

  
Dorte Gade (14. maj 2024 11:10 GMT+2)  
Dorte Gade/Jacob Moesgaard  
JN Data

  
Jacob Moesgaard (21. maj 2024 12:29 GMT+2)

  
Annette Juul (14. maj 2024 12:47 GMT+2)  
Annette Juul  
Den Faglige Personaleforening i JN Data

## Bilag IV Afvigebilag for virksomhedsoverenskomst i JN Data

### Afvigebilag for JN Data 2023

#### Afvigelser i OK 2023-2025 (satser pr. 1/7-2023)

##### JN Data i forhold til STOK

- JNVOK Kapitel III, § 21-26: Aflønning sker efter regler og lønsystem der fraviger STOK og rammebestemmelserne (STOK § 25)
- Øvrige personalegoder: Bestemmelser om forflytninger (STOK § 46)