

**VEJLEDNING OM KONFLIKTFRIHOLDELSE**  
Gældende for overenskomstforhandlingerne 2020

# INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
FORORD	3
I. INDLEDNING	5
1. Kort om aftalen	5
2. Hvem gælder aftalen for?	5
3. Hvad betyder aftalen?	5
4. Lokalaftale og kvantitative begrænsninger	6
5. Aftalens to hovedhensyn	6
II. SPÆRRING AF BETALINGSSTRØMME	7
III. FRIHOLDTE MEDARBEJDERE	9
1. Generelle arbejdsfunktioner relateret til IT	9
2. Transaktioner relateret til IT	12
3. Likviditetsstyring i Danmark	13
4. Udland – support af udenlandske enheder	15
5. Udland – clearing mv.	20
6. IT-opgaver i forhold til eksterne kunder i udlandet	21
7. Vagtopgaver	23
8. Ledende medarbejdere og medarbejdere med ansvar for overenskomster	26
IV. IMPLEMENTERING	24
V. LØN OG ARBEJDE UNDER KONFLIKTEN	31
VI. ERSTATNINGSMEDARBEJDERE	33
Bilag 1	34
Bilag 2	35
Bilag 3	36

## FORORD

Ved overenskomstforhandlingerne 2008 indgik FA og Finansforbundet en ny aftale om reglerne for arbejdsstandsning i forbindelse med fornyelse af standardoverenskomsten.

Aftalen tager højde for den teknologiske og globale udvikling, hvorfor det er arbejdsopgaverne, der bestemmer, hvilke medarbejdere der kan friholdes fra at deltage i en konflikt.

Aftalen er udtryk for en afvejning af aftaleparternes interesser: På den ene side skal aftalen sikre lønmodtagernes behov for en effektiv konflikt – og på den anden side arbejdsgiversidens behov for, at konflikten ikke får et unødigt skadeligt omfang.

Konfliktens effektivitet sikres ved, at hovedparten af medarbejderne strejker/afskæres fra at udføre deres arbejdsopgaver og ved, at alle betalingsstrømme spærres. Det gælder filialer, pengeautomater, forretningsterminaler, netbanker, businessbanking mv.

Til gengæld sikrer aftalen, at nødvendig drift og vedligeholdelse af forretningsmæssige kritiske IT-applikationer kan gennemføres, at FA-virksomheders udenlandske enheder i et vist omfang kan serviceres, og at visse nærmere bestemte transaktioner og likviditetsstyring kan finde sted.

Denne vejledning, som er udarbejdet af FA og Finansforbundet i fællesskab, uddyber og præciserer de mange nye begreber og regler, som introduceres med den nye konfliktfriholdelsesaftale.

Vejledningen tager hånd om de problematikker, som blev rejst i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2008, men vejledningen er i sagens natur ikke udtømmende, ligesom en meget høj detaljeringsgrad ikke er mulig som følge af virksomhedernes forskellige karakter. Det er derfor heller ikke alle afsnit i vejledningen, der er lige relevante for alle. De forskellige afsnit i vejledningen indledes derfor med en oplysning om, hvorvidt der er tale om stof af relevans for alle FA-medlemsvirksomheder – eller om indholdet primært relaterer sig til særlige virksomhedstyper.

Vejledningen drejer sig alene om Hovedaftalens bilag 1. Vejledningen berører derfor kun i meget begrænset omfang de traditionelle problemer knyttet til konflikt, fx løn, orlovssituationer, ferieforhold, sundhedsforsikringer m.v. Her henvises til FA's og Finansforbundets almindelige konfliktvejledninger.

# I. INDLEDNING

## 1. Kort om aftalen

Der kan med konfliktfriholdelsesaftalen kun friholdes medarbejdere til udførelse af særlige opgaver – og kun indenfor nogle kvantitative begrænsninger. Det skal aftales lokalt, hvilke medarbejdere der skal friholdes.

Denne vejledning beskriver, hvilke arbejdsopgaver der kan friholdes medarbejdere til, hvor mange medarbejdere der kan friholdes og proceduren i forbindelse med indgåelsen af en lokal aftale herom.

## 2. Hvem gælder aftalen for?

Aftalen gælder for de virksomheder, der er omfattet af standardoverenskomsten, herunder de virksomheder med egen overenskomst (virksomhedsoverenskomst), som jo i sagens natur også er omfattet af standardoverenskomsten.

Konfliktfriholdelsesaftalen gælder ikke for forsikringsselskaber. Selvom et forsikringsselskab indgår i en finanskoncern, som er omfattet af friholdelsesaftalen, gælder aftalen ikke for forsikringsselskabet.

Herudover er en række virksomhedsenheder undtagne fra konflikt. Det drejer sig om de virksomheder, som er opregnet i aftalens bilag A. Det er virksomheder, der udgør afgrænsede enheder, der kun servicerer udenlandske kunder, se afsnit III, 4.

## 3. Hvad betyder aftalen?

Aftalen giver mulighed for ved lokal aftale at friholde dels medarbejdere, som udfører særligt opregnede arbejdsopgaver (afsnit III, 1 – 7), medarbejdere beskæftiget med overenskomstforhold og lignende (afsnit III, 8) samt ledende medarbejdere (afsnit III, 8) fra konflikt.

Det drejer sig om følgende:

1. Generelle arbejdsfunktioner relateret til IT
2. Transaktioner relateret til IT

3. Likviditetsstyring i Danmark
4. Udland - Support af udenlandske enheder
5. Udland - Clearinger m.v.
6. IT-opgaver i forhold til eksterne kunder i udlandet
7. Vagtopgaver
8. Ledende medarbejdere og medarbejdere med ansvar for overenskomsterne

Der er redegjort nærmere for de enkelte regler under afsnit III, 1-8. Opregningen i afsnit III, 1-8 af arbejdsopgaver/medarbejdere, der friholdes, er udtømmende.

De medarbejdere, som ikke ved en gyldig aftale er friholdt fra konflikt, er omfattet af konflikten.

#### 4. Lokalaftale og kvantitative begrænsninger

Der skal indgås en lokalaftale mellem virksomhedens ledelse og den Faglige repræsentant om, hvilke arbejdsopgaver og dernæst hvilke medarbejdere der skal friholdes fra konflikt.

Der gælder nogle kvantitative begrænsninger med hensyn til, hvor mange medarbejdere der kan friholdes til de friholdte opgaver. Der er redegjort for de kvantitative begrænsninger, procedurer, frister m.m. nedenfor, afsnit IV.

#### 5. Aftalens to hovedhensyn

Konfliktfriholdesaftalen giver pengeinstitutterne mulighed for at anvende en videre kreds af medarbejdere (end den "gamle" aftale gjorde) med det formål at kunne få udført de arbejdsopgaver, der er nødvendige for at undgå unødigt skade knyttet til IT-systemerne, og sikre fortsat drift af udenlandske enheder.

Til gengæld forpligter arbejdsgiversiden sig til at indestå for, at kunderne afskæres fra adgangen til deres midler. Hermed sikres arbejdstagersidens behov for, at en konflikt bliver effektiv.

## II. SPÆRRING AF BETALINGSSTRØMME

Hovedaftalens bilag 1 bestemmer indledningsvis:

”Spærring af betalingsstrømme

Når arbejdsstandsning er varslet efter hovedaftalens bestemmelser i forbindelse med overenskomstfornyelse, indestår FA og organisationens medlemsvirksomheder for - med virkning fra konfliktens ikrafttræden - at der spærres for al adgang for såvel erhvervs- som privatkunder til midler fra transaktioner i Danmark samt overførsler fra Danmark til udlandet.

Dette indebærer bl.a., at alle filialer (enheder/kontorer/kundeekspeditions-centre/afdelinger og pengeautomater) lukkes, og der kan ikke gennemføres betalinger med dankort og andre betalings/-kreditkort via terminaler i butikker m.v. Ligeledes spærres adgang til netbanker og businessbanking. Dette indebærer, at FA's medlemsvirksomheder er forhindret i eksternt at levere finansielle ydelser (herunder IT-ydelser) under konflikten.”

Arbejdsgiversidens centrale forpligtelse efter denne aftale er, at arbejdsgiversiden indestår for, at alle betalingsstrømme spærres.

Det betyder, at når arbejdsstandsning er varslet efter hovedaftalens bestemmelser i forbindelse med fornyelse, indestår FA og organisationens medlemsvirksomheder for - med virkning fra konfliktens ikrafttræden - at der spærres for al adgang for såvel erhvervs- som privatkunder til midler fra transaktioner i Danmark samt overførsler fra Danmark til udlandet.

Bestemmelsen indebærer, at arbejdsgiverne har pligt til at sikre at alle filialer, enheder, kontorer, kundeekspeditionscentre, afdelinger, pengeautomater og terminaler i butikker, lukkes. Al adgang til netbanker og businessbanking skal spærres. Dette indebærer også, at FA's medlemsvirksomheder forhindres i eksternt at levere finansielle ydelser (herunder IT-ydelser) under konflikten.

Orientering af kunder m.fl. vil blive gennemført som led i konfliktforberedelsen, som på arbejdsgiverside – i forhold til kundedelen - forestås af Finansrådet.

Med bestemmelsen indestår FA og FA's medlemsvirksomheder således for, at alle pengestrømme standses til og fra de pengeinstitutter, som er medlemmer af FA. Hverken privat- eller erhvervskunder må derfor modtage nogen form for fysisk eller elektronisk betjening, så længe konflikten løber. Hvilke foranstaltninger, der i det enkelte tilfælde skal gennemføres for at spærre for betalingsstrømme, beror på virksomhedens forhold og afgøres af virksomhedens ledelse.

Det vil udgøre et overenskomstbrud, hvis virksomheden ikke træffer de nødvendige foranstaltninger til at spærre betalingsstrømme.



### III. FRIHOLDTE MEDARBEJDERE

De medarbejdere, der friholdes fra konflikt, kan udføre de arbejdsfunktioner, der er opregnet i aftalens afsnit III, pkt. 1-7. Opregningen er udtømmende og gælder, uanset om medarbejderne er organiserede eller uorganiserede. Herudover kan ledere og visse centrale medarbejdere beskæftiget med overenskomstforhandlinger og lignende friholdes fra konflikt, jf. afsnit III, 8. Der er redegjort nærmere for de enkelte regler under afsnit III, 1-8.

Det betyder, at det vil være overenskomstbrud, hvis Finansforbundet pålægger de medlemmer, som efter aftale er friholdt fra konflikt, at nedlægge arbejdet. Det vil modsat være overenskomstbrud, hvis friholdte medarbejdere i konflikten pålægges at udføre andet arbejde end det, de er friholdt til at udføre, herunder (øvrige) normale arbejdsopgaver. Det gælder, uanset om der er tale om organiserede eller uorganiserede.

Herudover kan vægring mod at udføre arbejdet udgøre et overenskomstbrud og/eller en individuel misligholdelse af ansættelsesaftalen, som kan sanktioneres efter de herom almindeligt gældende regler.

## 1. Generelle arbejdsfunktioner relateret til IT

Dette afsnit er relevant for alle virksomheder – dog er afsnit 1 B nedenfor kun relevant for virksomheder, som er ansvarlige for drift og vedligehold af eksterne kunders IT-systemer i Danmark.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.1. bestemmer:

”Medarbejdere kan under konflikten varetage arbejdsopgaver, der er nødvendige for at sikre:

- Nødvendig drift og nødvendig vedligeholdelse af forretningsmæssige kritiske it-applikationer.

Dette indebærer, at de pågældende under konflikten kan sikre, at der ikke sker systemnedbrud/tab af data i virksomhedens egne centrale it-funktioner/ systemer. Derimod kan de pågældende medarbejdere ikke udføre udviklingsopgaver m.v.

I relation til eksterne kunder i Danmark kan der hverken udføres udviklingsopgaver eller indtastes nye data, som kommer til kundernes kundskab. Der kan dog sikres mod nedbrud/tab af data som nævnt ovenfor.

It-ydelser til eksterne kunder i udlandet beskrives i afsnit 1.6.”

Adgangen til at udføre arbejdsopgaver, der er nødvendige for at sikre nødvendig drift og nødvendig vedligeholdelse af forretningsmæssige kritiske IT-applikationer, drejer sig om:

- A) At sikre mod nedbrud i virksomhedens egne IT-systemer
- B) At sikre mod nedbrud i eksterne kunders systemer i Danmark.

Det er alene beskyttelsen af egne – og i visse tilfælde kunders - IT-funktioner/systemer, som kan medføre, at arbejdsopgaver kan friholdes. IT-relaterede arbejdsopgaver i forbindelse med gennemførelse af betalingsstrømme kan således ikke opretholdes, da betalingsstrømme skal spærres. Der kan i begrænset omfang friholdes medarbejdere til opgaver relateret til forud fastsatte transaktioner og clearing. Dette skal i så fald konkret kunne begrundes ud fra konfliktfriholdesaftalens pkt. 1.2 og 1.3, jf. nedenfor pkt. 2 og 3.

Nedenfor beskrives de to situationer, hvor der kan friholdes medarbejdere til arbejdsopgaver, nærmere.

## A) Virksomhedens egne IT systemer, servere m.v.

Dette afsnit er relevant for alle virksomheder omfattet af standardoverenskomsten og kan således anvendes af banker, sparekasser, andelskasser, realkreditselskaber, finansieringsselskaber og IT-selskaber m.v.

Efter denne del af bestemmelsen kan medarbejdere friholdes med henblik på at hindre, at virksomhedens egne IT-funktioner/systemer bryder ned. Det er med andre ord virksomhedens platform, som skal kunne fungere.

Der kan således friholdes medarbejdere til arbejdsopgaver, der skal sikre mod nedbrud i systemer.

Følgende opgaver er driftsopgaver, som kan udføres:

- Overvågning af nedbrud i virksomhedens egne IT-funktioner/systemer.
- Fejlretning af egne IT-funktioner/systemer under forudsætning af, at det er nødvendigt for at undgå nedbrud.

Derimod kan udviklingsopgaver ikke udføres. Denne sondring mellem udviklingsopgaver og driftsopgaver for at hindre nedbrud er helt central for forståelsen af denne del af aftalen.

Selvom udgangspunkterne er ganske klare, vil der i praksis være arbejdsopgaver, som konkret må vurderes nærmere for at afgøre, om opgaven er udvikling eller drift. Denne vurdering må i første omgang foretages lokalt.

## B) Drift/vedligehold for eksterne kunder i Danmark

Dette afsnit er relevant for virksomheder, som er ansvarlig for drift og vedligehold af eksterne kunders IT-drift. Afsnittet er kun relevant for virksomheder med danske kunder. Kunder i udlandet omfattes af afsnit III, pkt. 6 og kan som udgangspunkt ikke serviceres. Der henvises herom til afsnit III, pkt. 6.

Ved afgrænsning af, om en kunde er dansk eller udenlandsk, lægges vægt på, om selskabet har sin primære registrering i Erhvervsstyrelsen.

De eksterne kunder, som i et vist omfang kan serviceres, er kunder, som ikke har en koncernforbindelse til virksomheden.

Reglen kan anvendes i den situation, hvor en af aftalen omfattet virksomhed drifter for fx et sygehus eller for en ejendomsmægler. Der kan friholdes medarbejdere for at undgå nedbrud, men der kan fx ikke ske opdatering af ejendomsmæglerens hjemmeside, som kan ses af tredjemand.

De arbejdsopgaver, der kan udføres, er principielt de samme som beskrevet vedrørende virksomhedens egne IT-funktioner/systemer, jf. pkt. A). I det omfang, det er nødvendigt at indtaste data for at undgå nedbrud, kan dette således ske. Det forventes at være relevant i forholdsvis begrænset omfang, og det er en absolut forudsætning, at oplysningerne ikke kommer til kundens kundskab.

## 2. Transaktioner relateret til IT

Dette afsnit er relevant for alle virksomheder omfattet af standardoverenskomsten og kan således anvendes af banker, sparekasser, andelskasser, realkreditselskaber, finansieringsselskaber og IT-selskaber m.v.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.2, bestemmer:

”Medarbejdere kan under konflikten varetage følgende opgaver:

- Forud for konflikten fastsatte nationale datamæssige registreringer af finansielle transaktioner til en national konto
- Renter, udtrækninger, udbytte og tilsvarende transaktioner i forbindelse med værdipapirer og betalinger.”

Betalingsstrømme er spærret, hvilket er et af de to hovedformål med aftalen. Imidlertid er der visse transaktioner, som er initieret inden konflikten, som IT-mæssigt

kan gennemføres på det forud fastsatte tidspunkt. Som det fremgår af aftaleteksten ovenfor, drejer det sig om følgende to opgavegrupper:

- A) Forud for konflikten fastsatte nationale datamæssige registreringer af finansielle transaktioner til en national konto.
- B) Renter, udtrækninger, udbytte og tilsvarende transaktioner i forbindelse med værdipapirer og betalinger.

#### A) Forud for konflikten fastsatte nationale datamæssige registreringer af finansielle transaktioner til en national konto

De registreringer, der kan være tale om, er registreringer, som ikke sker automatisk, men kræver en manuel indsats fra en medarbejder. Det gælder også transaktioner i henhold til fuldmagts- og porteføljeaftaler, hvis den konkrete transaktion er datamæssigt registreret forud for konflikten. Der kan fx være tale om en transaktion med henblik på afvikling eller overførsel af en ydelse i forbindelse med afslutningen af en ejendomshandel. Det kan fx også være en Nets betaling, der datamæssigt er registreret til betaling inden konfliktens start, men som først skal betales i konfliktperioden. Transaktionen skal på forhånd være aftalt og datamæssigt registreret forud for konflikten, og transaktionen må ikke komme til kundens disposition.

#### B) Renter, udtrækninger, udbytte og tilsvarende transaktioner i forbindelse med værdipapirer og betalinger

De transaktioner, der nævnes, kan gennemføres IT-mæssigt, men må ikke komme til kundens disposition. Opregningen af transaktioner er ikke udtømmende. Ved fortolkningstvivl må spørgsmålet i første omgang forsøges afklaret lokalt.

### 3. Likviditetsstyring i Danmark

Dette afsnit er relevant for alle virksomheder omfattet af standardoverenskomsten og kan således anvendes af banker, sparekasser, andelskasser, realkreditselskaber, finansieringsselskaber og IT-selskaber m.v.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.3, bestemmer:

”Medarbejdere kan under konflikten varetage følgende arbejdsopgaver:

- clearing mellem finansielle institutter i Danmark, herunder Nationalbanken
- likviditets- og risikostyring med henblik på fremskaffelse, overvågning og allokering af nødvendig likviditet til brug for understøttelse af de i henhold til aftalen tilladte transaktioner kan udføres under konflikt af de medarbejdere, der er friholdt fra konflikt
- likviditets- og risikostyring vedrørende egne beholdninger med henblik på at hindre væsentlige tab, som kan true grundlaget for opretholdelse af virksomhedernes aktuelle likviditetsbeholdning og/ eller egenkapital.”

Dette afsnit giver adgang til at friholde medarbejdere til tre forskellige typer arbejdsopgaver – alle relateret til clearing og likviditetsstyring:

#### A) Clearing mellem finansielle institutter i Danmark, herunder Nationalbanken

Ved “clearing” forstås opgørelse af forpligtelser og rettigheder ved en aftalt udveksling af ydelser. Bestemmelsen betyder, at den clearing, som normalt finder sted mellem finansielle virksomheder i Danmark, herunder også med Danmarks Nationalbank, VP Securities og Nets som aktører, skal kunne fortsætte uændret under en konflikt. Bestemmelsen omfatter bl.a. clearing af værdipapirhandler, periodiske kørsler til afvikling af bl.a. renter, udbytter og udtrækninger, samt sumclearing, dokumentløs clearing og PBS-clearing.

#### B) Likviditets- og risikostyring med henblik på fremskaffelse, overvågning og allokering af nødvendig likviditet til brug for understøttelse af de i henhold til aftalen tilladte transaktioner kan udføres under konflikt af de medarbejdere, der er friholdt fra konflikt

Denne bestemmelse giver mulighed for at friholde medarbejdere med henblik på at udføre arbejdsopgaver, der likviditetsmæssigt understøtter de arbejdsopgaver, der i

øvrigt må udføres under konflikten. Der er ikke beløbsgrænser eller andre kvantitative grænser, idet det afgørende er, om den pågældende arbejdsopgave er tilladt.

C) Likviditets- og risikostyring vedrørende egne beholdninger med henblik på at hindre væsentlige tab, som kan true grundlaget for opretholdelse af virksomhedernes aktuelle likviditetsbeholdning og/eller egenkapital

Efter bestemmelsen kan der friholdes medarbejdere med henblik på at overvåge virksomhedens aktuelle likviditetsbeholdning og egenbetaling. I tilfælde af konkret risiko for væsentlige tab, som kan true grundlaget for opretholdelse af virksomhedens aktuelle likviditetsbeholdning og/eller egenkapital, kan de friholdte medarbejdere foretage den nødvendige likviditets- og risikostyring med henblik på at afværge dette.

## 4. Udland – support af udenlandske enheder

Dette afsnit er kun relevant for virksomheder, som har en koncernenhed i udlandet.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.4, bestemmer:

”Virksomheder, der har en særlig enhed i Danmark, der udelukkende servicerer udenlandske kunder, jf. bilag A, kan fra koncernens øvrige enheder supportere denne enhed efter de i afsnit 1.4 og 1.5 nævnte principper.

Virksomheder, der har en udenlandsk enhed, kan fritage medarbejdere til at understøtte den udenlandske enhed i forbindelse med den udenlandske enheds servicering af sine udenlandske kunder med fx følgende arbejdsopgaver

- Bankteknisk support
- IT-mæssig drift og support på koncernens IT-systemer
- Likviditetsstyring og myndighedsrapportering med det formål at undgå, at den udenlandske enhed ikke kan fungere på grund af insolvens eller manglende opfyldelse af essentielle myndighedskrav.

Den udenlandske enhed kan ikke understøttes ved, at der fra den konfliktramte virksomhed i Danmark foretages direkte salg eller rådgivning til dennes kunder/forretningsforbindelser. Dette gælder både rådgivning i forbindelse med konkrete transaktioner/handler og rådgivning af mere generel karakter.

Det er i alle tilfælde en forudsætning, at der er tale om en ordre, der initieres i udlandets udenlandske enhed. Ordre, der søges initieret i Danmark, er således i alle tilfælde konfliktramte - uanset om ordren afgives i udlandet.

Tilsvarende vil al ekspedition/driftsafviklinger m.v. med udenlandske aktører, uden det overfor nævnte kundeforhold i en udenlandsk enhed være konfliktramte, hvilket også gælder autorisationer af danske korttransaktioner, som initieres i udlandet. Som en særlig undtagelse herfra kan autorisationer og routing af korttransaktioner via Nets i forhold til udenlandske kunder gennemføres, også selv om det indebærer betaling via en konto i et dansk pengeinstitut.”

Nedenfor redegøres for:

- A) Hvad forstås ved udenlandske enheder
- B) Hvilke arbejdsopgaver kan friholdes for konflikt?

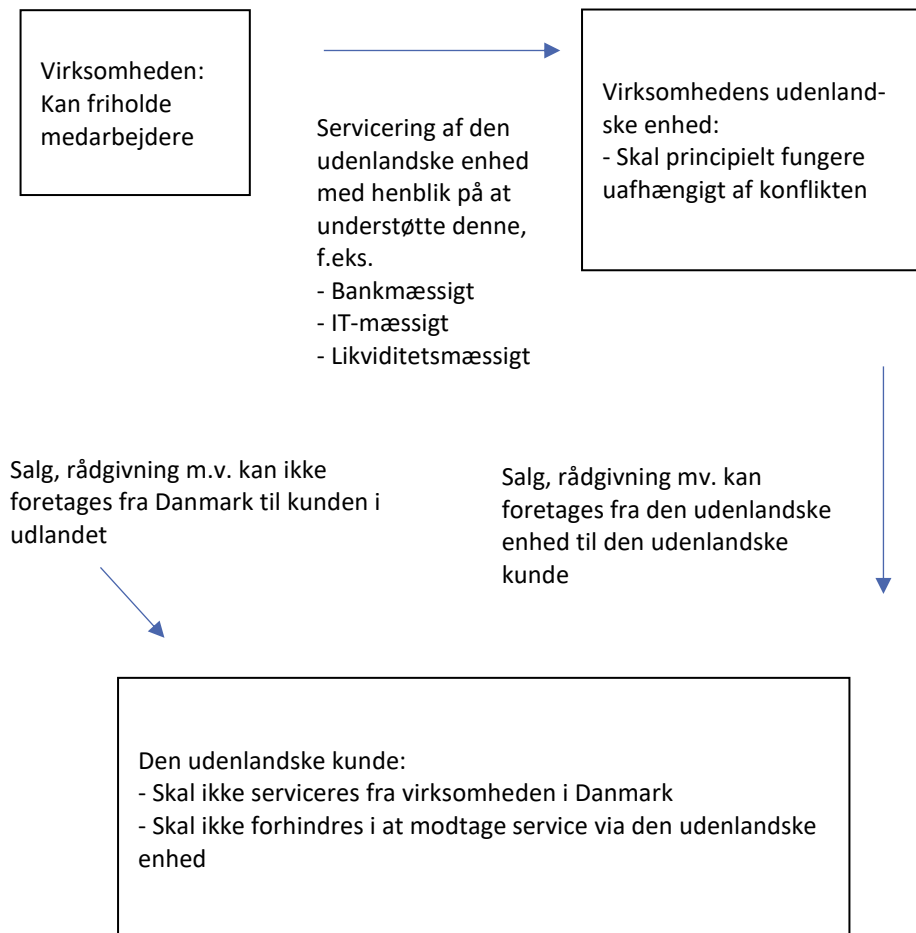
#### A) Hvad forstås ved udenlandske enheder

Den første betingelse for at friholde medarbejdere til at udføre arbejdsopgaver efter denne del af konfliktfriholdesaftalen er, at den danske virksomhed har en etableret enhed i udlandet. Med enhed i udlandet menes, at den udenlandske virksomhed er en del af den danske koncern, og at denne del er beliggende uden for Danmark. Efter en konkret vurdering kan bestemmelsen ligeledes anvendes på den danske del af en international koncern, når den danske virksomhed servicerer den udenlandske koncerns enheder. Det gælder fx Nordea.

Det er dermed ikke muligt at anvende denne del af aftalen for virksomheder, som ikke har en etableret enhed i udlandet.



Dette kan grafisk illustreres således:



Formålet med denne del af aftalen er at sikre, at virksomheder, som har en udenlandsk enhed, kan servicere denne udenlandske enhed i et omfang, som gør det muligt for den udenlandske enhed at fungere uafhængigt af konflikten i den service-rende virksomhed, jf. nærmere nedenfor.

Det er altså serviceringen af den udenlandske enhed, som kan berettige til, at det aftales at friholde medarbejdere fra konflikt. Arbejdsopgaver i forbindelse med direkte servicering af den udenlandske kunde kan således ikke begrunde, at der friholdes medarbejdere fra konflikt.

Det er endvidere en forudsætning for at servicere den udenlandske enhed, at kunden er udenlandsk, og at ordren, der afgives i udlandet, ikke er forsøgt udført i Danmark – eller sædvanligvis ville være det. Undtagelsen skal med andre ord ikke anvendes til at omgå konfliktramte arbejdsopgaver i Danmark.

Der gælder dog en helt særlig undtagelse for Nets, som i begrænset omfang tillader autorisationer og routing af korttransaktioner.

## B) Hvilke arbejdsopgaver kan friholdes fra konflikt?

De arbejdsopgaver, der må udføres til servicering af den udenlandske enhed, er i aftalen angivet som fx:

- Bankteknisk support
- IT-mæssig drift og support på koncernens IT-systemer
- Likviditetsstyring og myndighedsrapportering med det formål at undgå, at den udenlandske enhed ikke kan fungere på grund af insolvens eller manglende opfyldelse af essentielle myndighedskrav.

Opregningen af arbejdsopgaver er ikke udtømmende, og andre opgaver vil således kunne forekomme. Det er dog en betingelse, at der er tale om opgaver med henblik på at servicere den udenlandske enhed. Almindelige opgaver i forbindelse med

samarbejdet mellem den konfliktramte virksomhed og dennes udenlandske enhed vil således være konfliktramt.

I det følgende foretages en nærmere beskrivelse af de arbejdsopgaver, som det almindeligvis vil være tilladt at indgå aftale om at friholde fra konflikt, samt de opgaver som falder uden for friholdelsesaftalens anvendelsesområde.

### **Bankteknisk support**

Overordnet er formålet med at yde bankteknisk support, at den udenlandske enhed kan servicere sine kunder. Det vil sige, at der kan friholdes medarbejdere med henblik på, at disse fra den danske enhed – på sædvanlig vis - kan udarbejde nødvendige papirer i forbindelse hermed samt yde rådgivning til medarbejdere i den udenlandske enhed.

Der kan ikke ske salg og rådgivning direkte til kunden fra Danmark.

### **IT-mæssig drift og support på koncernens IT-systemer**

Den udenlandske enheds IT-systemer skal have mulighed for at køre. Det indebærer, at der kan friholdes medarbejdere til - under konflikt – at udføre arbejdsopgaver, der har til formål at sikre mod nedbrud på samme måde, som det gælder for virksomhedens egne IT-systemer, jf. afsnit III, 1 A). Der kan ligeledes ydes rådgivning og support til medarbejdere i den udenlandske enhed med henblik på at undgå nedbrud.

Likviditetsstyring og myndighedsrapportering med det formål at undgå, at den udenlandske enhed ikke kan fungere på grund af insolvens eller manglende opfyldelse af essentielle myndighedskrav.

Der kan friholdes medarbejdere, som skal sikre, at udenlandske enheder kan få bistand til at opfylde essentielle myndighedskrav og/eller til at sikre, at den udenlandske enhed er solvent.

Dette må antages at have et begrænset omfang, men kan fx tænkes at være tilfældet, når en udenlandsk tilsynsmyndighed stiller forhøjet kapitalkrav for at anse

virksomheden solvent, og virksomheden ikke umiddelbart har de fornødne beholdninger.

## 5. Udland – clearinger m.v.

Dette afsnit er relevant for alle virksomheder, som er involveret i internationale clearings- og afviklingsopgaver, samt for virksomheder som er ansvarlige for at spærre internationale betalingskort.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.5, bestemmer:

”I forbindelse med afvikling af transaktioner/handler indgået før konflikten ikrafttræden samt transaktioner/handler, der initieres i udenlandske enheder under konflikten, kan der foretages følgende arbejdsopgaver:

- Internationale clearinger mellem finansielle institutioner
- Internationale afviklingssystemer
- SWIFT
- Spærring af internationale betalingskort.”

Nedenfor redegøres for:

- A) Internationale clearings- og afviklingsopgaver, afviklingssystemer og SWIFT
- B) Spærring af internationale betalingskort.

### A) Internationale clearings- og afviklingsopgaver, afviklingssystemer og SWIFT

De arbejdsopgaver, som kan friholdes, er arbejdsopgaver, som relaterer sig til internationale clearinger og afviklinger.

Til brug for clearings- og afviklingsopgaver kan virksomheden friholde medarbejdere til at anvende SWIFT samt særlige clearings- og afviklingssystemer. Friholdelsen er dog ikke begrænset hertil, idet der kan friholdes medarbejdere til alle opgaver, som

er nødvendige for at gennemføre internationale clearinger og afviklinger. Det gælder også internationale clearinger, som involverer Danmarks Nationalbank.

Det er kun clearinger og afviklingsopgaver i relation til afvikling af transaktioner, der er indgået før konflikstens ikrafttræden, som kan udføres. For så vidt angår transaktioner i en udenlandsk enhed af en FA-medlemsvirksomhed, kan disse cleares og afvikles uden krav om, at disse skal være indgået før konflikstens ikrafttræden. Dette gælder dermed ikke transaktioner initieret i en udenlandsk virksomhed, som ikke er koncernforbundet med en virksomhed, som er medlem af FA.

Der kan ikke friholdes medarbejdere til registreringsopgaver som fx journalisering og intern rapportering, der ikke er nødvendige for processen. Sådanne opgaver må udføres efter konflikstens afslutning.

## B) Spærring af internationale betalingskort

Det er tillige muligt at friholde medarbejdere med henblik på at spærre internationale betalingskort. Det gælder både de medarbejdere, som arbejder med at modtage henvendelser fra kunderne om spærring af kort, fx medarbejdere i call centre eller lignende samt andre medarbejdere, som måtte være nødvendige for at sikre, at kortene spærres.

## 6. IT-opgaver i forhold til eksterne kunder i udlandet

Dette afsnit er relevant for virksomheder, som er ansvarlig for at drifte/vedligeholde udenlandske kunders IT-systemer. Det er dog en forudsætning, at den udenlandske kunde udgør en koncernforbunden enhed med en af FA's medlemsvirksomheder.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.6, bestemmer:

”Der kan undtages medarbejdere til:

- At sikre mod nedbrud i driften/tab af data for kunder, der er udenlandske enheder i en FA-medlemsvirksomhed inden for Hovedaftalens område.

Udviklingsopgaver er i alle tilfælde konfliktramte.”

Nedenfor redegøres for:

- A) Hvad forstås ved eksterne kunder
- B) Hvilke arbejdsopgaver kan friholdes fra konflikt

#### A) Hvad forstås ved eksterne kunder

Dette afsnit vedrører FA-medlemsvirksomheder, som er ansvarlig for at drifte/vedligeholde IT-systemer for udenlandske enheder af andre af FA's medlemsvirksomheder.

Hvis en FA medlemsvirksomhed ønsker at servicere sin egen enhed i udlandet, er forholdet omfattet af afsnit III, pkt. 4.

Dette afsnit vedrører FA's medlemsvirksomheders mulighed for – i begrænset omfang – at servicere udenlandske enheder af andre af FA's medlemsvirksomheder. Det kan være et IT-selskabs drift af en udenlandsk bankfilial, som udgør en enhed i en af FA's medlemsvirksomheder omfattet af standardoverenskomsten i Danmark.

Der er således ikke adgang til at hjælpe kunder, som ikke er en udenlandsk enhed i en dansk FA-medlemsvirksomhed. Det vil sige, at hvis en dansk virksomhed er ansvarlig for drift/vedligehold af f.eks. en selvstændig udenlandsk bank, vil opgaver i forbindelse hermed være konfliktramte, uanset om der er risiko for nedbrud og tab af data for kunden, og uanset om konsekvenserne heraf kan være alvorlige for kunden.

## B) Hvilke arbejdsopgaver kan friholdes fra konflikt

De arbejdsopgaver, som kan friholdes, er alene arbejdsopgaver, som skal forhindre nedbrud i driften for den udenlandske enhed af FA-medlemsvirksomheden. Friholdelserne efter denne regel er således noget mere begrænset, end det er tilfældet ved serviceringen af virksomhedens egen enhed i udlandet, jf. afsnit III, pkt. 4.

De arbejdsopgaver, som herefter kan friholdes i henhold til dette afsnit, er i princippet de samme, som man kan friholde med henblik på, at egne IT-systemer i Danmark ikke bryder ned. Se afsnit III, 1 A).

Det drejer sig om følgende driftsopgaver:

- At sikre mod nedbrud i den udenlandske virksomheds IT-funktioner/systemer
- Fejlretning under forudsætning af, at det er nødvendigt for at undgå nedbrud.

Det betyder, at enhver form for udviklingsopgave er konfliktramt.

Det er heller ikke tilladt at udføre IT-mæssige arbejdsopgaver i forbindelse med pengetransaktioner m.v., da betalingsoverførsler fra Danmark til udlandet er spærret, og arbejdsopgaver i forbindelse hermed er således ikke friholdt fra konflikten.

Clearinger i forbindelse med ældre transaktioner kan derimod i begrænset omfang friholdes. Dette er dog kun tilfældet, hvis det er omfattet af aftalens pkt. 5, se ovenfor.

## 7. Vagtopgaver

Dette afsnit er relevant for alle virksomheder omfattet af standardoverenskomsten og kan således anvendes af banker, sparekasser, andelskasser, realkreditselskaber, finansieringsselskaber og IT-selskaber m.v.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.7, bestemmer,

”Der kan undtages medarbejdere til:

- At udføre vagttjeneste, pasning af tekniske installationer samt nødvendig arbejde i forbindelse med pasning af tekniske installationer.”

Ifølge aftalen kan virksomheden friholde medarbejdere til ”at udføre vagttjeneste, pasning af tekniske installationer samt nødvendigt arbejde i forbindelse med pasning af tekniske installationer”. Denne del af aftalen svarer i store træk til den tidligere overenskomstbestemmelse, hvorefter der kunne friholdes et begrænset antal medarbejdere på hovedkontoret og andre hovedkontorer til udførelse af arbejde i forbindelse med vagttjeneste, pasning af tekniske installationer samt nødvendigt arbejde i forbindelse med bevarelse af materielle værdier.

Trods den lidt ændrede ordlyd er der ikke tilsigtet nogen ændring i aftalen, som i overensstemmelse med hidtidig praksis indebærer, at brevkasser, herunder swift-brevkasser, kan tømmes, og det nødvendige til at sikre bevarelse af materielle værdier kan udføres.

Den eneste forskel er, at der ikke er nogen begrænsning med hensyn til, hvor mange medarbejdere der kan friholdes efter denne bestemmelse. Det skal i den sammenhæng præciseres, at de friholdte medarbejdere kun må udføre vagttjenesteopgaver.

## 8. Ledende medarbejdere og medarbejdere med ansvar for overenskomster

Dette afsnit er relevant for alle virksomheder omfattet af standardoverenskomsten og kan således anvendes af banker, sparekasser, andelskasser, realkreditselskaber, finansieringsselskaber og IT-selskaber m.v.



Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.8, bestemmer, at

”Der kan undtages:

- Ledere, som er udpeget til at have ansvar for en af virksomhedens afgrænsede organisatoriske enheder, herunder filialer og afdelinger, f.eks. afdelingsledere, områdedirektører eller direktører.
- Centrale medarbejdere beskæftiget med overenskomstforhandlinger, konkrete organisationsmæssige sager og konfliktberedskab (internt og i FA-regi).”

Aftalen omfatter dels ledere og dels centrale medarbejdere, som er involveret i overenskomstforhandlinger, konkrete organisationsmæssige sager og konfliktberedskab (internt og i FA-regi).

Efter reglen kan der friholdes filialdirektører, afdelingsledere, områdedirektører/direktører og lignende medarbejdere med ansvar for særlige organisatoriske enheder, herunder HR, pressetjeneste, bestyrelsessekretariatsarbejde mv.

De medarbejdere, der friholdes, kan udføre de arbejdsfunktioner, de normalt gør.

## IV. IMPLEMENTERING

Dette afsnit er relevant for alle.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.9, bestemmer, at

”Under hensyntagen til behovet for lokalt at kunne indgå tidssvarende og faktisk korrekte friholdesaftaler kan FA og Finansforbundet udarbejde en fælles vejledning, som skal foreligge senest 7 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges.

Det påhviler hver enkelt virksomhed hurtigst muligt og senest 6 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges, at tage initiativ til lokal forhandling om, hvilke medarbejdere der skal fritages fra konflikten i henhold til ovennævnte bestemmelser. Virksomheden skal i forbindelse med de lokale forhandlinger fremlægge en oversigt, som skal dokumentere følgende:

- Hvilke specifikke arbejdsopgaver der ønskes undtaget
- Hvilken af ovennævnte undtagelser hver enkelt arbejdsfunktion relaterer sig til
- Hvilke medarbejdere, der skal udføre de nævnte arbejdsopgaver.

Er forhandlingerne ikke afsluttet senest 5 måneder før den dato, til hvilken standardoverenskomsten kan opsiges til udløb, overgår spørgsmålet til central forhandling mellem FA og Finansforbundet. Tilsvarende gælder, såfremt det på virksomheder aftales at undtage mere end 5 % af medarbejderne, eller på virksomheder, som hovedsagelig leverer og supporterer it, 50 % af medarbejderne.

Har Finansforbundet og FA ikke opnået enighed senest 3 måneder før standardoverenskomstens udløbsdato, kan sagen indbringes for en faglig voldgiftsret, som skal gennemføre voldgiftsforhandlingen senest 1½ måned inden overenskomstens udløbsdato, og som skal kunne afsige kendelse 1 måned inden samme dato.”

### Hovedregel: Alle virksomheder skal forhandle lokalt

Pengeinstitutter og andre virksomheder, der er medlem af FA og omfattet af hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet, er omfattet af konfliktfriholdesaftalen (bilag 1 til hovedaftalen). Det betyder, at virksomheden kun har arbejdskraft til rådighed under konflikten, hvis den indgår en lokal aftale. Det er altså uden betydning, at en del af virksomhedens medarbejdere står udenfor medlemskab af Finansforbundet.

### Undtagelse: "Bilag A-virksomheder" er friholdt fra konflikt og skal derfor ikke forhandle

Virksomheder, der er oplistet i aftalens bilag A, er helt friholdt fra konflikt. Det er afgrænsede enheder, der kun servicerer udenlandske kunder. Listen er udarbejdet på grundlag af de data, der forelå ved indgåelsen af overenskomsten i 2008, og blev revideret forud for OK 2012, OK 2014 og OK 2017.

Listen kan efter aftale mellem organisationerne såvel suppleres som reduceres. Mener en virksomhed, at en af dens enheder opfylder betingelserne for at blive optaget på listen eller skal fjernes fra listen, skal den – i relation til OK 2020 - orientere FA senest den 30. august 2019. FA vil herefter inden den 31. august 2019 anmode Finansforbundet om en drøftelse, således at drøftelser om eventuel revision af bilaget kan være afsluttet senest den 30. september 2019.

### Aftaleparter i lokale aftaler om konfliktfriholdelse

På arbejdsgiversiden er det altid virksomhedens ledelse, som indgår den lokale aftale om, hvilke medarbejdere der skal friholdes fra konflikt. På medarbejdersiden afhænger aftaleparten af, om der er valgt en faglig repræsentant.

#### **Virksomheder med en faglig repræsentant**

Aftaleparterne er virksomhedens ledelse og den Faglige repræsentant.

#### **Virksomheder uden faglig repræsentant**

Har virksomheden ingen faglig repræsentant, indgås aftale mellem virksomheden og Finansforbundet.

Virksomheder uden faglig repræsentant skal i givet fald rette henvendelse til Finansforbundet og bede om et møde til drøftelse af en aftale om konfliktfriholdelse. Send mailen til [post@finansforbundet.dk](mailto:post@finansforbundet.dk) med kopi til [fa@fanet.dk](mailto:fa@fanet.dk) senest den 30. september 2019.

### Procedure ved lokal forhandling

Virksomhedens ledelse bør i god tid forud for den centrale overenskomstforhandling analysere, i hvilket omfang virksomheden – under hensyn til de i aftalen givne muligheder – har behov for at friholde medarbejdere fra konflikt.

Virksomheden skal senest den 30. september 2019 tage initiativ til en lokal forhandling om, hvilke medarbejdere der skal friholdes fra konflikten. Det kan fx ske med en mødeindkaldelse til den Faglige repræsentant/eller henvendelse til Finansforbundet.

Der kan være grund til at fremrykke den lokale forhandling, da en del medarbejdere erfaringsmæssigt holder ferie i uge 42.

Til brug for forhandlingen skal virksomheden fremlægge en oversigt med oplysning om:

- Hvilke specifikke arbejdsopgaver, som ledelsen ønsker friholdt fra konflikt
- Hvilken bestemmelse i konfliktfriholdesaftalen, arbejdsfunktionen relaterer sig til
- Hvilke medarbejdere, der af ledelsen ønskes friholdt til at udføre de nævnte arbejdsopgaver.

I bilag 1 ses et eksempel på en navneliste til brug for en lokal forhandling, og som bilag 2 ses et paradigme på en færdig lokalaftale. For virksomheder med egen IT-enhed (i overenskomstmæssig forstand) skal der udarbejdes en særskilt liste for henholdsvis pengeinstitutenheden og IT-enheden, jf. eksempel 3, side 30.

De lokale forhandlinger afsluttes med en skriftlig aftale - eller med en konstatering af, at enighed ikke kunne opnås. Lokale forhandlinger med henblik på overenskomstfornyelsen i 2020 skal være afsluttet senest den 31. oktober 2019.

## Central forhandling

I to situationer overgår den lokale forhandling til central forhandling mellem FA og Finansforbundet.

### **Ingen lokal enighed**

Det sker, hvis de lokale parter ikke er blevet enige. I så fald skal virksomheden informere FA om den forgæves forhandling. Information til FA sendes pr. mail til fa@fa-net.dk senest den 31. oktober 2019.

### **Lokal enighed, men der er friholdt flere medarbejdere, end procentreglerne tillader**

Selvom der er opnået enighed om en lokal aftale, overgår forhandlingerne til FA og Finansforbundet, hvis aftalen overskrider tærsklen for, hvor mange medarbejdere der ved lokal aftale må friholdes fra konflikt, jf. nærmere nedenfor.

## De kvantitative begrænsninger

Pengeinstitutter og andre finansieringsvirksomheder, som ikke har egen IT-afdeling i overenskomstmæssig forstand, kan ved lokal aftale friholde op til 5% af medarbejderne fra at deltage i en arbejdskonflikt – uden at aftalen skal forelægges for organisationerne.

Virksomheder, der hovedsagligt leverer og supporterer IT, kan ved lokal aftale friholde op til 50% af medarbejderne – uden at aftalen skal forelægges for organisationerne. Det samme gælder pengeinstitutter, som i overenskomstmæssig forstand har egen IT-afdeling.

Organisationerne har dog efter almindelige regler ret til at underkende lokale aftaler, der måtte stride mod konfliktfriholdesaftalen.

## Eksempler på anvendelse af friholdelsesprocent

**Eksempel 1:** Et lokalt pengeinstitut, som får IT-drift fra en ekstern IT-virksomhed, forventer ved overenskomstperiodens udløb den 31. marts 2020 at have 500

medarbejdere. Pengeinstituttet kan dermed i en lokal aftale friholde op til 25 medarbejdere under en konflikt - uden at aftalen skal forelægges for organisationerne.

Eksempel 2: Et regionalt pengeinstitut, som får IT-drift fra en ekstern IT-virksomhed, forventer ved overenskomstperiodens udløb at have 4.000 ansatte. Pengeinstituttet kan i en lokal aftale friholde op til 200 medarbejdere – uden at aftalen skal forelægges for organisationerne.

Eksempel 3: Et pengeinstitut med 15.000 bankansatte og egen IT-drift med 1.000 IT-medarbejdere kan i en lokal aftale friholde op til 5% i bankdelen (= 750 medarbejdere) og op til 50% i IT-delen (=500 medarbejdere), dvs. i alt 1.250 medarbejdere – uden at aftalen skal forelægges for organisationerne.

Eksempel 4: En IT-virksomhed med 1.500 ansatte kan i en lokal aftale friholde op til 750 medarbejdere under en konflikt - uden at aftalen skal forelægges for organisationerne.

Det er muligt at friholde flere medarbejdere end de angivne henholdsvis 5% og 50%. En sådan aftale skal for at være gyldig godkendes af organisationerne.

### Faglig voldgift

Eventuelle forhandlinger mellem FA og Finansforbundet skal finde sted i november og december 2019. Er der ikke opnået enighed mellem organisationerne senest den 30. december 2019, kan sagen indbringes for en faglig voldgiftsret. Den mundtlige forhandling af voldgiftssagen skal herefter finde sted senest den 15. februar 2020, således at en kendelse kan foreligge senest den 28. februar 2020.

## V. LØN OG ARBEJDE UNDER KONFLIKTEN

Dette afsnit er relevant for alle virksomheder, der indgår lokal aftale om at friholde en eller flere medarbejdere.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.10, bestemmer, at:

”De ovennævnte opgaver i afsnit 1.1. - 1.8 udgør en udtømmende opregning af, hvilke arbejdsfunktioner der kan udføres under en konflikt.

I det omfang medarbejdere undtages fra konflikten efter ovennævnte bestemmelser, er de således alene berettiget og forpligtet til at udføre de ovennævnte arbejdsfunktioner i det af virksomheden godtgjorte nødvendige omfang. De pågældende medarbejdere kan således ikke udføre andre opgaver end de nævnte opgaver eller de nævnte opgaver i større omfang, end undtagelsen konkret berettiger til.

Medarbejdere, der undtages fra konflikt, har i alle tilfælde ret til fuld løn under konflikten, uanset om der i de konkrete tilfælde måtte være begrænset eller intet arbejde at udføre.”

### Hvilke arbejdsopgaver må udføres under en arbejdskonflikt?

Der må kun udføres de arbejdsopgaver, som er aftalt friholdt, og kun i det omfang som er forudsat i aftalen.

Med andre ord: De medarbejdere, som - enten efter lokal eller central aftale - friholdes fra at deltage i konflikten, må ikke under konflikten udføre deres normale og sædvanlige arbejdsopgaver - medmindre de friholdte arbejdsopgaver netop svarer til medarbejdernes normale og sædvanlige opgaver. Det gælder både organiserede og uorganiserede medarbejdere.

### Løn under konflikt

Medarbejdere, der friholdes fra konflikten, har ret til fuld løn under konflikten.

Det gælder også for medarbejdere, som rent faktisk kun udfører friholdte arbejdsopgaver i fx nogle få timer om dagen eller om ugen – eller slet ingen. Det afgørende er, om medarbejderen er friholdt fra at deltage i konflikten.

Der henvises i øvrigt til FA's og Finansforbundets almindelige vejledninger om konflikt.

### Særligt om tillidsmænd m.fl.

Adgangen til at kræve medarbejdere holdt uden for deltagelse i en arbejdsstandsning gælder ikke medarbejdere, som er:

- medlem af Finansforbundets hovedbestyrelse,
- medlem af Finansforbundets repræsentantskab,
- valgt som faglig repræsentant.

Tillidsrepræsentanter har – under en konflikt – krav på med kort varsel at få adgang til virksomheden indenfor det område, hvor han er valgt, for at kontrollere, at aftalen om konfliktfriholdelse bliver efterlevet.



## VI. ERSTATNINGSMEDARBEJDERE

Dette afsnit er relevant for alle, der indgår lokal aftale om at friholde en eller flere medarbejdere.

Hovedaftalens bilag 1, pkt. 1.11, bestemmer, at:

”Viser det sig efter indgåelse af lokal aftale, at en central medarbejder undtaget fra konflikt bliver forhindret på grund af fratræden, orlov eller langtidssygemelding, kan virksomheden efter aftale med den faglige repræsentant erstatte den pågældende medarbejder med en anden. Aftale herom skal indgås senest en uge efter, at virksomheden bliver bekendt med den pågældende medarbejders forfald og i alle tilfælde senest 3 dage inden konfliktens ikrafttræden.”

Lokale aftaler forudsættes som nævnt indgået senest 31. oktober 2019. Da en eventuel konflikt efter brug af forligsmandslovens udsættelsesmuligheder først må forventes iværksat i maj 2020, vil der i en række tilfælde være sket ændringer i medarbejdersituationen, som ikke kunne forudses på aftaletidspunktet. Medarbejdere, som er aftalt friholdt, kan i mellemtiden være fratrådt, gået på orlov eller være sygemeldt.

I så fald kan virksomheden og den Faglige repræsentant/Finansforbundet aftale, at den pågældende medarbejder erstattes af en anden medarbejder under konflikten.

Aftale herom skal indgås senest en uge efter, at virksomheden bliver bekendt med medarbejderens forfald, og senest 3 dage inden konfliktens ikrafttræden.

## BILAG 1

### NAVNELISTE TIL BRUG FOR LOKAL FORHANDLING

Navn	Stillingsbe- tegnelse	Afdeling	Arbejdsop- gaver un- der kon- flikt	Punkt i af- talen	Evt. sær- lige be- mærknin- ger

Dato:

Underskrives af virksomhed og faglig repræsentant:

For virksomhed:

For faglig repræsentant/Finansforbundet:

## BILAG 2

### LOKALAFTALE OM KONFLIKTFRIHOLDELSE

i henhold til konfliktfriholdesaftalen af 21. februar 2008 mellem FA og Finansforbundet

Mellem virksomheden xxxxxx og dens faglige personaleforening v/formanden yyyyyyy er der indgået denne lokalaftale, der er gældende fra 1. april 2020 og bortfalder uden opsigelse, når overenskomstfornyelsen for 2020 er gennemført.

Parterne er enige om, at en eventuel arbejdskonflikt iværksat i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2020 skal forløbe i overensstemmelse med konfliktfriholdesaftalens mål, dvs. dels sikre konfliktens effektivitet, dels sikre, at de i konfliktfriholdesaftalen nærmere bestemte arbejdsfunktioner kan udføres under konflikten.

For virksomheden gælder hovedaftalens almindelige regler om konfliktfriholdelse, jf. hovedaftalens bilag 1.

I det efterfølgende bilag til denne lokalaftale findes en oversigt over de medarbejdere, som er aftalt friholdt fra deltagelse i en eventuel arbejdskonflikt.

For virksomheden drejer det sig om i alt zzz medarbejdere.

Da antallet af medarbejdere i virksomheden udgør xxx, er antallet af fritagne medarbejdere x,y%.

....., den x.x 2019

For virksomheden  
xxxxxxxxxHR chef/direktør

For den Faglige repræsentant/  
personaleforening  
xxxxxxxxx, formand

## Bilag 3

### ALLONGE TIL KONFLIKTFRIHOLDELSAFTALEN

#### HOVEDAFTALE MELLEM FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING (FA) OG FINANSFORBUNDET, BILAG 1

Parterne er enige om, at IT-virksomheder i særlige tilfælde kan friholde medarbejdere med henblik på at levere IT-ydelser til udenlandske finansielle kunder, såfremt det er nødvendigt, for at den udenlandske kunde kan opfylde absolutte lov- og sektorkrav. Hermed menes lov- og sektorkrav, som – hvis de ikke efterleves – vil føre til påbud om lukning.

Virksomheden skal på anfordring dokumentere nødvendigheden af at udføre opgaver i henhold til denne aftale, herunder de udenlandske lovkrav og de udenlandske myndigheders påkrav til den udenlandske finansielle kunde.







## Vejledning om konfliktfriholdelse

August 2019

Finanssektorens Arbejdsgiverforening  
Amaliegade 7  
1256 København K  
Telefon: 3391 4700  
[www.fanet.dk](http://www.fanet.dk)  
Merete Preisler 3338 1613  
Hans Jørgen Steffensen 3338 1617

Finansforbundet  
Applebys Plads 5  
1411 København K  
Telefon: 3296 4600  
[www.finansforbundet.dk](http://www.finansforbundet.dk)  
Bente Kjær Koch 3266 1408  
Mette Bond 3266 1445