



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Vejledning om lockout mv.

Februar 2013

Indhold

Indhold	1
Vejledning om lockout mv.	2
1.1 Hvem er omfattet af lockouten?	2
1.2 Konsekvenser for ansættelsesforholdet	3
1.3 Udbetaling af løn, pensionsbidrag mv.	3
1.4 Sygefravær	4
1.5 Barsels- og adoptionsorlov mv.	4
1.6 Tjenestefrihed	4
1.7 Ferie, særlige feriedage, afspadsering og omsorgsdage	5
1.8 Tjenesterejser, herunder lejrskoler, studieture o.l.	5
1.9 Kursusdeltagelse	5
1.10 Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer	6
1.11 Konfliktramt arbejde	6
1.12 Indberetning til lønanvisende myndigheder	6
1.13 Lockoutens ophør	6
1.14 Yderligere vejledning	7

Vejledning om lockout mv.

Finansministeriet har varslet lockout og boykot fra 1. april 2013 for overenskomstansatte lærere ved en række nærmere opregnede undervisningsinstitutioner mv.

Konfliktens nærmere omfang fremgår af [lockoutvarslerne](#).

1.1 Hvem er omfattet af lockouten?

Lockouten omfatter ikke tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.

Lockouten omfatter endvidere kun overenskomstansatte, som er medlem af den organisation/centralorganisation, der er part i den overenskomst (organisationsaftale/aftale), som den pågældende er ansat efter, dvs. hverken uorganiserede eller ansatte, som er medlem af en anden organisation. Ansættelsesmyndigheden skal gøre de ansatte opmærksom på, at de anses for at være omfattet af lockouten, hvis de ikke selv udtrykkeligt tilkendegiver andet over for ledelsen. Denne information skal også gives til ansatte, der er sygemeldt, på barselsorlov eller af anden årsag er fraværende fra arbejdspladsen.

Informationen kan fx udformes således:

"Der er fra den 1. april 2013 varslet lockout for lærerne på [institutionen]. Lockouten omfatter kun ansatte, der er omfattet af [den relevante organisationsaftale/aftale], og som er medlem af [den relevante organisation].

Vi skal derfor bede dig inden den at oplyse, om du er omfattet af lockoutvarslet.

Hvis vi ikke hører fra dig, lægger vi til grund, at du er omfattet af konflikten."

Lockouten omfatter også ansatte i fleksjob, løntilskudsjob, akutjob og job på særlige vilkår.

Ansatte, der fungerer i en højere stilling, er kun omfattet af lockouten, hvis den stilling, de fungerer i, er omfattet af lockouten. Det er således uden betydning, om den pågældende i sin egen stilling ville have været omfattet af lockouten.

For ansatte, der har flere sideløbende ansættelsesforhold, skal hvert ansættelsesforhold behandles selvstændigt i relation til lockouten.

Ansatte, der i forbindelse med barsels- eller adoptionsorlov har genoptaget arbejdet delvis, er omfattet af lockouten, for så vidt angår de dage/timer, hvor arbejdet er genoptaget. Tilsvarende gælder for de dage/timer, hvor de holder orlov, jf. pkt. 1.5.

Lockouten omfatter ikke chefer og andre ansatte med ledelsesbeføjelser, jf. den nærmere afgrænsning i de enkelte konfliktvarsler.

Den varslede boykot indebærer, at ansættelsesmyndighederne ikke må ansætte medlemmer af de berørte organisationer i stillinger, der er omfattet af lockoutvarslet.

1.2 Konsekvenser for ansættelsesforholdet

For ansatte, der er omfattet af lockouten, anses ansættelsesforholdet for ophørt med virkning fra lockoutens ikrafttræden den 1. april 2013.

Lockout er ikke en afgørelse i forvaltningslovens forstand, og der skal derfor ikke i relation til den enkelte ansatte partshøres og begrundes mv.

De ansatte har ikke adgang til arbejdspladsen under lockouten og skal, hvis ansættelsesmyndigheden stiller krav herom, aflevere nøgler og adgangskort mv. samt eventuelt udstyr, fx mobiltelefon og PC, som tilhører institutionen. Eventuelle personalegoder i form af fx gratis avis og telefonabonnement ophører. Institutionen kan ligeledes afbryde den ansattes adgang til arbejdspladsens netværk og mailkonti.

For de overenskomstansatte lærere mv., der ikke er omfattet af lockouten, gælder ansættelsesvilkårene i organisationsaftalen/aftalen som en *individuel aftale* mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden.

1.3 Udbetaling af løn, pensionsbidrag mv.

Ansatte, der er omfattet af lockouten, er ikke berettiget til løn.

Under lockouten indbetales hverken eget eller arbejdsgivers pensionsbidrag eller ATP-bidrag.

Udbetaling af løn mv., der vedrører tidligere optjeningsperioder – fx overarbejdsbetaling og ulempetillæg – berøres ikke af lønstandsningen og anvises på det sædvanlige lønudbetalingstidspunkt.

For den lønperiode, hvor lockouten træder i kraft, udbetales forholdsmæssig løn mv.

Overenskomstansatte med tjenestemandspensionsret i en statsgaranteret pensionskasse optjener ikke pensionsalder under lockouten.

Løn, der måtte være forudbetalt for en periode, hvor den ansatte bliver omfattet af lockouten, vil blive krævet tilbagebetalt/modregnet i førstkommende lønudbetaling efter lockoutens ophør.

Der udbetales ikke dagpengegodtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag (G-dage).

De ansatte er berettiget til efter anmodning at få afmeldt deres skattekort hos SKAT i forbindelse med lockouten.

Eventuelle tilbageholdelsesbegæringer vedrørende restancer med skat og underholdsbidrag stilles i bero under lockouten.

Til ansatte, der ikke er omfattet af lockouten, udbetales sædvanlig løn mv.

1.4 Sygefravær

For ansatte, der er fraværende på grund af sygdom, standses lønudbetalingen ved lockoutens iværksættelse.

Tilsvarende gælder en eventuel ret til sygedagpenge i arbejdsgiverperioden, idet dagpengeforpligtelsen ved lockoutens iværksættelse overgår til den ansattes bopælskommune.

1.5 Barsels- og adoptionsorlov mv.

For ansatte, der holder barsels- eller adoptionsorlov mv. med løn, herunder udskudt orlov, standses lønudbetalingen ved lockoutens iværksættelse.

Ansatte, hvis barsels- eller adoptionsorlov skulle have været påbegyndt efter lockoutens iværksættelse, har ikke ret til løn mv.

Kommunen udbetaler dagpenge til den ansatte under lockouten i forbindelse med fravær på grund af barsel og adoption efter barselloven.

Ved lockoutens ophør vil retten til fravær, herunder den lønnede orlovsperiode, ikke blive forlænget med en periode svarende til lockoutens varighed.

Varsling af orlov i forbindelse med fødsel og adoption skal efter barselloven ske inden for 8 uger efter fødslen/modtagelsen af barnet. Hvis varslet ikke er afgivet før lockoutens iværksættelse og fristen for varsling af orlov udløber under lockouten, anbefaler Finansministeriet, at ansættelsesmyndigheden accepterer meddelelsen fra den ansatte, uanset at ansættelsesforholdet er ophørt. Det er dog også muligt efterfølgende at aftale en fravigelse af varslingsfristen.

1.6 Tjenestefrihed

For ansatte, der har tjenestefrihed med løn, standses lønudbetalingen ved lockoutens iværksættelse. En tidsbegrænset tjenestefrihedsperiode vil ved lockoutens afslutning ikke blive forlænget med en periode svarende til lockoutens varighed.

Ansatte, der har tjenestefrihed uden løn, er ikke omfattet af lockouten. Hvis tjenestefriheden ophører under lockouten, er den pågældende fra dette tidspunkt omfattet af lockouten.

1.7 Ferie, særlige feriedage, afspadsering og omsorgsdage

Planlagt ferie, herunder afvikling af særlige feriedage og omsorgsdage, samt afspadsering, der påbegyndes før eller samtidig med lockoutens ikrafttræden, afbrydes ikke, og der udbetales sædvanlig løn mv. for ferie- eller afspadseringsperioden.

Ansatte, der har påbegyndt ferie før lockoutens start, og som bliver syge under ferien, skal følge ferielovens almindelige regler om sygemelding og dokumentation i forbindelse med eventuel erstatningsferie.

Den ansatte er omfattet af lockouten ved ferie- eller afspadseringsperiodens ophør. Tilsvarende gælder, hvis den ansattes ferie afbrydes på grund af en sygemelding.

Ferie, herunder afvikling af særlige feriedage, samt afspadsering kan ikke påbegyndes efter lockoutens iværksættelse. Dette gælder, uanset om afviklingen har været planlagt forud for såvel varslingen som iværksættelsen af lockouten.

Ansatte, der ved ferieårets udløb den 30. april er omfattet af en lockout, og som ikke har afholdt den 5. ferieuge eller dele heraf, og som ikke har aftalt, at ferien overføres til det følgende ferieår, kan efter anmodning få udbetalt kontant godtgørelse for feriedagene ved førstkommande lønudbetalingsdato efter lockoutens ophør.

Ansatte, der ved ferieårets udløb den 30. april er omfattet af en lockout, og som ikke har afholdt de særlige feriedage eller aftalt, at disse overføres til det følgende ferieår, skal have disse udbetalt som kontant godtgørelse ved førstkommande lønudbetalingsdato efter lockoutens ophør, medmindre der efterfølgende indgås aftale om at overføre dagene.

Den særlige feriegodtgørelse udbetales normalt med lønudbetalingen ultimo april. Udbetaling kan imidlertid ikke ske under en lockout og kan derfor først ske efter lockoutens ophør.

1.8 Tjenesterejser, herunder lejrskoler, studieture o.l.

Ansatte kan ikke påbegynde en tjenesterejse, herunder lejrskoler, studieture o.l., efter lockoutens iværksættelse.

Tjenesterejser, der er påbegyndt før eller samtidig med lockoutens iværksættelse, afbrydes.

Ansættelsesmyndigheden bør tage højde for dette forhold ved planlægning af eventuelle rejser mv.

1.9 Kursusdeltagelse

Deltagelse i kurser, der påbegyndes før lockouten, afbrydes ved lockoutens iværksættelse. Ansættelsesmyndigheden kan dog acceptere, at den ansatte fuldfører kurset, således at den pågældende uanset lockouten kan udnytte kursuspladsen, men der udbetales kun løn mv. for perioden indtil lockoutens iværksættelse.

1.10 Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer

Ansatte, der er valgt som tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og/eller samarbejdsudvalgsmedlemmer kan ikke varetage hvervet, hvis de er omfattet af en lockout.

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer betragtes som udtrådt af bestyrelsen, hvis de er omfattet af en lockout, og kan således ikke deltage i eventuelle bestyrelsesmøder, som afholdes i konfliktperioden.

1.11 Konfliktramt arbejde

Ansatte, der ikke er omfattet af lockouten, udfører deres sædvanlige arbejde, herunder sædvanligt over- eller merarbejde.

Finansministeriet anbefaler, at institutionerne undlader at pålægge disse ansatte at udføre konfliktramt arbejde, medmindre hensynet til personers liv eller helbred, bevarelse af værdier eller andre vigtige hensyn tilsiger det.

Ledere vil i videre omfang end andre kunne være såvel forpligtet som berettiget til at overtage arbejdsfunktioner, som ellers skulle have været varetaget af ansatte, der er omfattet af lockouten.

Den præcise afgrænsning afhænger af en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

For så vidt angår institutioner under Ministeriet for Børn og Undervisning, henvises til de vejledninger mv., som ministeriet har udsendt.

Tvivlsspørgsmål bedes forelagt de pågældende ressortministerier.

1.12 Indberetning til lønanvisende myndigheder

Ansættelsesmyndigheder, der anvender SLS, kan selv registrere lønstandsning eller få SLS til at gøre det.

SLS orienterer de relevante pensionsinstitutter om lønstandsningen og den heraf følgende standsning af pensionsbidragsindbetalingerne.

Der henvises i øvrigt til [vejledningsmaterialet for lønsystemet](#).

Ansættelsesmyndigheder, som ikke anvender SLS, skal i videst muligt omfang følge tilsvarende retningslinjer. Ansættelsesmyndighederne anmodes om at foretage det videre fornødne for så vidt angår lønstandsning, herunder orientering af de relevante pensionsinstitutter.

1.13 Lockoutens ophør

I forbindelse med lockoutens ophør vil Finansministeriet udsende nærmere retningslinjer om spørgsmål i forbindelse hermed.

1.14 Yderligere vejledning

Finansministeriet vil være til rådighed for besvarelse af eventuelle **spørgsmål af ansættelses- eller arbejdsretlig karakter**, som måtte opstå i forbindelse med varslingen af lockout.

Henvendelse kan rettes til Moderniseringsstyrelsen på:

Telefon 2084 3858

Telefon 3392 6415

Telefon 5092 5676

Henvendelse kan endvidere ske pr. mail til postkassen **konflikt@modst.dk**

Spørgsmål om lønanvisning mv. i forhold til SLS kan rettes til **modstlon@modst.dk**

Spørgsmål om institutions- og uddannelsesforhold inden for Ministeriet for Børn og Undervisnings område kan rettes til ministeriets callcenter på

Telefon 3392 5111.