



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Vejledning om ophør af lockout mv.

April 2013

Indhold

Indhold	1
Vejledning om lockout mv.	2
1.1 Fortrædelsesklausulen.....	2
1.2 Udbetaling af løn mv.	3
1.3 Anciennitet	4
1.4 Ferie	5
1.5 Fleksjob.....	5
1.6 Arbejdstidsopgørelse	5
1.7 Yderligere vejledning	6

Vejledning om ophør af lockout mv.

Folketinget har den 26. april 2013 vedtaget lov om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område.

Loven træder i kraft den 27. april 2013 ved døgnets begyndelse.

Af loven fremgår

- at overenskomster og aftaler fornys med det indhold, der er fastsat i loven
- at lockouten og boykotten ophører med virkning fra lovens ikrafttræden
- at der med virkning fra lovens ikrafttræden indtræder fredspligt
- at arbejdet ved lockoutens ophør genoptages uden unødigt ophold
- at der ikke fra nogen af parternes side må finde fortrædighed sted i anledning af konflikten.

De ændrede arbejdstidsregler for undervisningsområdet træder først i kraft 1. august 2014. Indtil da gælder de hidtidige arbejdstidsregler.

1.1 Fortrædigheds-klausulen

Bestemmelsen om, at der ikke må finde fortrædighed sted, betyder, at de ansatte efter lockoutens ophør genindtræder i deres tidligere ansættelsesforhold og skal møde efter den arbejdsplan/det skema, der var fastlagt før lockoutens iværksættelse, medmindre andet aftales mellem ledelsen og den ansatte.

Der skal ikke udstedes nyt ansættelsesbevis i forbindelse med genansættelsen, og de oprindelige ansættelsesvilkår fortsætter uændret.

Nøgler, adgangskort og udstyr, som eventuelt måtte være inddraget i forbindelse med lockoutens iværksættelse, skal tilbageleveres til den ansatte.

1.1.1 Arbejdsgiverens forpligtelser

Arbejdsgiveren har pligt til at genantage samtlige ansatte, medmindre der foreligger arbejdsmangel.

Det er i givet fald arbejdsgiveren, som har bevisbyrden for, at der under lockouten er opstået en sådan arbejdsmangel. I sådanne tilfælde anses den ansatte som fratrukket ved det fremsendte lockoutvarsel, og der skal derfor ikke afgives sædvanligt overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel.

Tilsvarende kan arbejdsgiverens pligt til at genansætte en ansat bortfalde, hvis den pågældende under lockouten har handlet på en måde, der – hvis der havde bestået et sædvanligt ansættelsesforhold – må betragtes som grov misligholdelse. Også i sådanne tilfælde er det arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at der foreligger forhold, som berettiger arbejdsgiveren til at undlade genansættelse.

Det anbefales, at institutionerne kontakter Moderniseringsstyrelsen i tvivlstilfælde.

1.1.2 De ansattes forpligtelser

Retten til genansættelse forudsætter, at de ansatte stiller deres arbejdskraft til rådighed igen ved lockoutens ophør den 27. april 2013. De ansatte skal møde ved normal arbejdstids begyndelse i forhold til planlagt tjeneste. Det gælder også, hvis der er planlagt tjeneste lørdag den 27. april 2013.

Hvis der ikke er planlagt tjeneste efter lockoutens ophør, må den ansatte tage kontakt til sin arbejdsgiver med henblik på afklaring af mødetidspunkter mv.

Hvis den ansatte ikke møder på arbejdet, foreligger der en misligholdelse af ansættelsesforholdet, og retten til at genoptage arbejdet bortfalder, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Det anbefales, at institutionerne kontakter Moderniseringsstyrelsen i tvivlstilfælde.

Pligten til at møde på arbejdet gælder dog ikke, hvis den ansatte har lovligt forfald, fx sygdom eller barselsorlov. Den ansatte skal derfor i sådanne tilfælde orientere arbejdsgiveren om årsagen til det manglende fremmøde og – i samme omfang og på samme måde som under et løbende ansættelsesforhold – levere fornøden dokumentation for lovligheden heraf. Dette gælder også for ansatte, der allerede før lockoutens ikrafttræden var fraværende af samme årsag.

Hvis de ansatte *kollektivt* udebliver fra arbejdet efter lockoutens ophør, behandles udeblivelsen som en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, som skal indberettes efter de normale regler herom.

1.2 Udbetaling af løn mv.

Når de ansatte efter lockouten genindtræder i deres stilling, skal de have sædvanlig løn fra genindtrædelsestidspunktet (ved døgnets begyndelse). Lønberegningen er reguleret i LC/CO10-fællesoverenskomstens § 6, der henviser til cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/-beregning for tjenestemænd.

For månedslønnede sker lønberegningen for den resterende del af april måned efter reglerne i aftalens afsnit III, det vil sige på grundlag af kalenderdage.

Da de ansatte er genindtrådt i deres stilling den 27. april 2013, skal der betales løn for 4 dage i april måned, det vil sige:

$$\frac{4 \text{ dage} * \text{månedslønnen}}{30 \text{ dage}}$$

Lønnen for april måned skal udbetales så hurtigt, det teknisk er muligt, eventuelt som et a'conto beløb.

ATP-bidraget for den måned, hvori arbejdet genoptages, beregnes ud fra det faktiske arbejdstimetal i den pågældende måned.

For ansatte, der er forudlønnede, modregnes den løn, som måtte være udbetalt for lockout-perioden, i førstkomende lønudbetaling.

Lønudbetalingen genoptages tilsvarende for ansatte, der efter lockoutens ophør er fraværende af årsager, der berettiger til udbetaling af løn mv. fra arbejdsgiveren, fx sygdom eller barselsorlov med løn/pensionsoptjening.

Barselsorlovsperioder med løn/pensionsbidrag forlænges ikke med den periode, hvor lønnen har været standset som følge af lockouten.

For så vidt angår dagpengerefusion i forbindelse med sygdom gælder følgende:

Arbejdsgiverperioden på 30 kalenderdage forlænges ikke, selv om lockouten har afbrudt udbetalingen af sygedagpenge.

Hvis en ansat var sygemeldt *inden* lockoutens iværksættelse og arbejdsgiverperioden var udløbet, indtræder der *ikke* en ny arbejdsgiverperiode efter lockoutens ophør.

Hvis en ansat var sygemeldt *inden* lockoutens iværksættelse og arbejdsgiverperioden *ikke* var forløbet, genindtræder arbejdsgiveren kun i dagpengeforpligtelsen, hvis lockouten ophører, inden der er forløbet 30 kalenderdage regnet fra 1. sygedag.

Hvis en ansat er blevet syg *under* lockouten, eller bliver syg samtidig med lockoutens ophør, indtræder arbejdsgiverperioden fra første fraværsdag efter konflikten ophører (forudsat, at den ansatte sygemelder sig efter de gældende regler herom).

For ansættelsesmyndigheder, der anvender SLS, henvises i øvrigt til [Løninformation nr. 10 af 26. april 2013](#).

Ansættelsesmyndigheder, der ikke anvender SLS, skal selv foretage det videre fornødne med hensyn til genoptagelse af lønudbetaling mv.

1.3 Anciennitet

Efter arbejdsretlig praksis betragtes lockouten i relation til anciennitet som en suspension af ansættelsesforholdet. Det vil sige, at de ansatte genindtræder i allerede erhvervede rettigheder.

der i forhold til fx løn- og pensionsanciennitet, opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og jubilæumsanciennitet, men således at lockoutperioden ikke medregnes i ancienniteten.

Efter LC/CO10-fællesoverenskomstens regnes lønancienniteten imidlertid fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Da lockouten ophører den 27. april 2013, vil hele april måned således alligevel skulle medregnes i lønancienniteten.

1.4 Ferie

De ansatte optjener ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse under lockouten.

Ansatte, som på grund af lockouten har været afskåret fra at holde ferie, skal efter lockoutens ophør genoptage arbejdet, medmindre ledelsen og den enkelte ansatte aftaler andet. Det gælder også, selv om en del af en tidligere planlagt ferie, som skulle have været påbegyndt under lockouten, ligger i umiddelbar forlængelse af lockoutens ophør.

Ansatte, hvis ferie – uafhængig af lockouten – er fastsat til afvikling efter lockoutens ophør, skal holde ferien som oprindelig planlagt, medmindre andet aftales mellem ledelsen og den pågældende.

Hvis ferie på grund af lockouten ikke – helt eller delvis – har kunnet afvikles inden ferieårets udløb den 30. april – foreligger der en feriehindring. Den ansatte har derfor ret til at få udbetalt feriegodtgørelse for den tilgodehavende ferie – alternativt kan ledelsen og den ansatte indgå aftale om, at ferien overføres til ferieåret 2013/2014.

Tilsvarende skal der udbetales kontant godtgørelse for særlige feriefridage, der ikke er afviklet inden ferieårets udløb, medmindre det aftales, at dagene overføres til ferieåret 2013/2014.

Den særlige feriegodtgørelse udbetales ved førstkommende lønudbetaling. Ansatte, som holder ferie forinden, har dog krav på at få udbetalt en forholdsmæssig del svarende til længden af den planlagte ferie.

1.5 Fleksjob

Ansatte i fleksjob genindtræder efter lockouten i deres hidtidige stilling, og der er således ikke tale om et nyt fleksjob efter den nye fleksjobsordning.

1.6 Arbejdstidsopgørelse

Moderniseringsstyrelsen er af den opfattelse, at der ikke skal foretages særskilt opgørelse og afregning af arbejdstiden for de perioder, der ligger henholdsvis før lockoutens iværksættelse og efter lockoutens ophør.

Normperioden skal således fortsat ses under ét. Normen nedskrives forholdsmæssigt med lockoutperioden i overensstemmelse med de regler, som er fastsat i overenskomsterne og aftalerne for de respektive personalegrupper.

LC og CO10 er imidlertid ikke enig i denne opfattelse og har anlagt sag herom ved Arbejdsretten. Nærmere orientering vil blive udsendt, når afgørelsen foreligger.

1.7 Yderligere vejledning

Moderniseringsstyrelsens hotline på

Telefon 2084 3858

Telefon 3392 6415

Telefon 5092 5676

samt den særlige postkasse konflikt@modst.dk vil fortsat være åben i en periode efter lockoutens ophør med henblik på besvarelse af henvendelser om ansættelsesretlige og arbejdsretlige spørgsmål.

Lørdag den 27. april og søndag den 28. april 2013 er hotlinen åben kl. 10-14.

Tilsvarende kan SLS kontaktes på modstlon@modst.dk, for så vidt angår spørgsmål om lønanvisning mv. i relation til SLS.

Spørgsmål om institutions- og uddannelsesspørgsmål inden for Ministeriet for Børn og Undervisnings område bedes rettet til ministeriets callcenter på

Telefon 3392 5111.

