



MODERNISERINGSSTYRELSEN

**Vejledning om  
overenskomst-  
mæssige konflikter  
mv.**

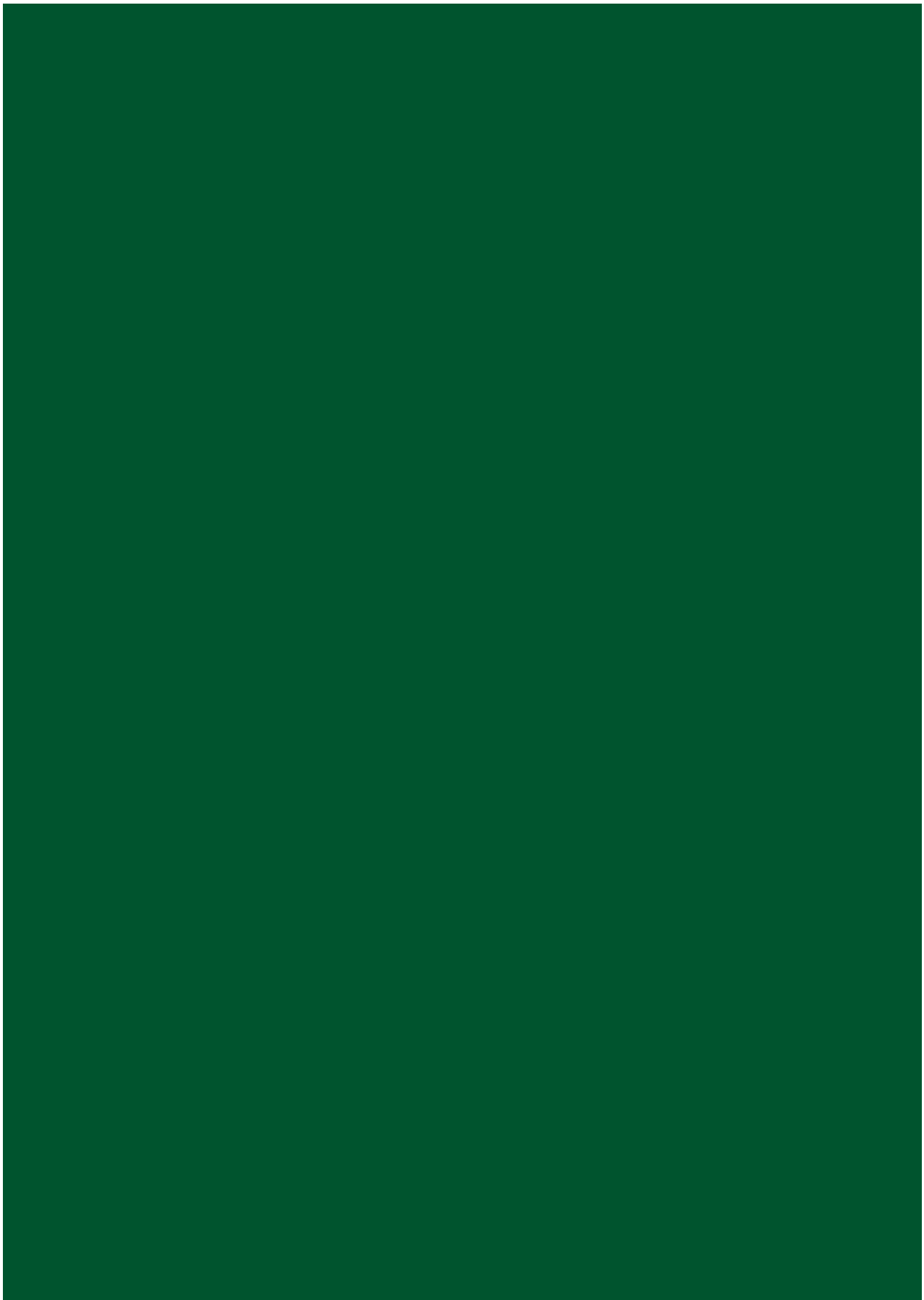
Marts 2018

**2018**

ISBN 87-7956-499-2

# Indhold

Vejledning om overenskomstmæssige konflikter mv.	3
1.1 Afgivelse af konfliktvarsler .....	3
1.2 Hvem er omfattet af konflikten? .....	3
1.3 Konsekvenser for ansættelsesforholdet.....	4
1.4 Udbetaling af løn, pensionsbidrag mv.....	5
1.5 Sygefravær.....	5
1.6 Barsels- og adoptionsorlov mv. ....	6
1.7 Tjenestefrihed.....	6
1.8 Ferie, særlige feriedage, afspadsering og omsorgsdage .....	6
1.9 Tjenesterejser.....	7
1.10 Kursusdeltagelse.....	8
1.11 Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer .....	8
1.12 Konfliktramt arbejde .....	8
1.13 Indberetning til lønanvisende myndigheder .....	8
1.14 Konflikts ophør .....	9
1.15 Fortrædigheds klausulen .....	9
1.16 Udbetaling af løn mv.....	10
1.17 Anciennitet .....	11
1.18 Ferie .....	11
1.19 Fleksjob.....	12
1.20 Arbejdstidsopgørelse.....	12
1.21 Yderligere vejledning.....	12



# Vejledning om overenskomstmæssige konflikter mv.

---

## 1.1 Afgivelse af konfliktvarsler

Det er Finansministeriet/Moderniseringsstyrelsen som overenskomstpart, der modtager strejke- og blokadevarsler afsendt af organisationerne eller afsender lockout- og boykotvarsler.

Moderniseringsstyrelsen vil orientere ansættelsesmyndighederne om modtagne og afsendte konfliktvarsler.

Modtager en institution et konfliktvarsel, skal dette straks videresendes/overbringes til Moderniseringsstyrelsen, som derved får mulighed for eventuelt at protestere mod varslets lovlighed. Baggrunden herfor er, at Arbejdsretten kun kan behandle sager om varslets formelle lovlighed, hvis hovedorganisationen (dvs. Finansministeriet) i anbefalet brev har protesteret over for modparten inden 5 dage.

## 1.2 Hvem er omfattet af konflikten?

Konfliktvarslet skal angive omfanget af konflikten, dvs. arbejdsstedet samt hvilke arbejdstage og hvilke arbejdsfunktioner konflikten omfatter. Det nærmere omfang af, hvem der er omfattet af konflikten, må derfor afklares ud fra ordlyden af det fremsendte konfliktvarsel.

Konflikten kan ikke omfatte tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte.

Konflikten 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.

Ansatte, der melder sig ind i en organisation *efter* konfliktens iværksættelse, omfattes også af konflikten.

Når der er varslet konflikt, skal ansættelsesmyndigheden gøre de ansatte opmærksom på, at de anses for at være omfattet af konflikten, 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 [xx dato] varslet [strejke/lockout] på [xx ministerie/institution]. Konflikten omfatter ansatte, som er ansat efter [den relevante overenskomst /organisationsaftale], og som medlemmer af [den relevante organisation]. Konflikten omfatter således ikke uorganiserede eller ansatte, som er medlem af en anden organisation.*

*Vi lægger til grund, at du er medlem af [den relevante organisation], hvis vi ikke hører andet fra dig inden den [xx dato].*

Konflikten kan også omfatte ansatte i fleksjob, løntilskudsjob, akutjob og job på særlige vilkår.

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

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

Ansatte, der i forbindelse med barsels- eller adoptionsorlov har genoptaget arbejdet delvis, er omfattet af konflikten for så vidt angår de dage/timer, hvor arbejdet er genoptaget. Tilsvarende gælder for det dage/timer, hvor de holder orlov, jf. pkt. 1.6.

Chefer, der er ansat efter akademikeroverenskomsten på lønramme 36-niveau og derover, vil i medfør af hovedaftalen mellem en række akademikerorganisationer og Finansministeriet være undtaget fra en arbejdsstandsning. Tilsvarende gælder for chefer, der er ansat efter rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten.

Fritstillede personer er ligeledes omfattet af konflikten og har som følge heraf ikke krav på løn for den periode, hvor konflikten varer.

Endelig vil ansatte, der er omfattet af et nødberedskab eller en friholdelsesaftale, være undtaget fra at deltage i konflikten. Friholdte ansatte kan ikke pålægges andet arbejde end det, de normalt udfører.

Moderniseringsstyrelsen vil, samtidig med at institutionerne orienteres om varslede arbejdsstandsninger, anmode om tilbagemelding om områder, for hvilke der ønskes indgået friholdelsesaftaler.

### 1.3 Konsekvenser for ansættelsesforholdet

For ansatte, der er omfattet af konflikten, anses ansættelsesforholdet for ophørt med virkning fra konfliktens ikrafttræden. Dette indebærer bl.a. at optjening af anciennitet (fx lønanciennitet) stopper.

Konflikttramte ansatte har ikke ret til at være på arbejdspladsen under konflikten 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. Ansættelsesmyndigheden kan ligeledes afbryde den ansattes adgang til arbejdspladsens netværk og mailkonti.

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

## 1.4 Udbetaling af løn, pensionsbidrag mv.

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

Under konflikten 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 konflikten træder i kraft, udbetales forholdsmæssig løn mv.

Overenskomstsansatte med tjenestemandspensionsret i en statsgaranteret pensionskasse op-tjener ikke pensionsalder under konflikten.

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

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

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

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

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

## 1.5 Sygefravær

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

Tilsvarende gælder en eventuel ret til sygedagpenge i arbejdsgiverperioden, idet dagpengeforpligtelsen ved konflikten iværksættelse overgår til den ansattes bopælskommune, hvis den ansatte var sygemeldt inden konflikten iværksættelse. Hvis den ansatte er delvis sygemeldt ved konflikten iværksættelse, er vedkommende udelukkende berettiget til sygedag-

penge for de timer, hvor vedkommende er uarbejdsdygtig. Hvis sygdommen indtræder under konflikten, har den ansatte hverken ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren eller kommunen.

## 1.6 Barsels- og adoptionsorlov mv.

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

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

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

Ved konflikten ophør vil retten til fravær, herunder den lønnede orlovsperiode, ikke blive forlænget med en periode svarende til konflikten 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 konflikten iværksættelse og fristen for varsling af orlov udløber under konflikten anbefaler Moderniseringsstyrelsen, at ansættelsesmyndigheden accepterer meddelelsen fra den ansatte, uanset at ansættelsesforholdet er ophørt. Det er dog også muligt efterfølgende at aftale en fravigelse af varslingsfristen.

## 1.7 Tjenestefrihed

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

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

## 1.8 Ferie, særlige feriedage, afspadsring og omsorgsdage

Planlagt ferie, herunder afvikling af særlige feriedage og omsorgsdage, samt afspadsring, der påbegyndes *før eller samtidig med* konflikten ikrafttræden, afbrydes ikke, og der udbetales sædvanlig løn mv. for ferie- eller afspadsningsperioden.

Ifølge ferieloven starter ferien *ved sædvanlig arbejdstids begyndelse* på den første feriedag. Afvikles ferie og afspadsring i forlængelse af hinanden, er det begyndelsestidspunktet for den enkelte type fravær, der er afgørende for, om afvikling kan ske.



### Eksempel

- Ferie planlagt fra 1. juni til 22. juni.
- Afspadsering planlagt fra 23. juni til 30. juni.
- Konflikt begynder 15. juni og er fortsat løbende 23. juni.

Ferien afvikles som planlagt, mens afspadseringen ikke kan påbegyndes, før konflikten er afsluttet.

Ansatte, der har påbegyndt ferie før konfliktens 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 konflikten 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 konfliktens iværksættelse. Dette gælder, uanset om afviklingen har været planlagt forud for såvel varslingen som iværksættelsen af konflikten.

Ansatte, der ved ferieårets udløb den 30. april er omfattet af en konflikt 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 konfliktens ophør.

Ansatte, der ved ferieårets udløb den 30. april er omfattet af en konflikt, 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 konfliktsophør, 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 konflikt og kan derfor først ske efter konfliktens ophør.

## 1.9 Tjenesterejser

Ansatte kan ikke påbegynde en tjenesterejse efter konfliktens iværksættelse.

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

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

## 1.10 Kursusdeltagelse

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

## 1.11 Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og samarbejdsudvalgsmedlemmer

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

Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer betragtes som udtrådt af bestyrelsen, hvis de er omfattet af en konflikt, og kan således ikke deltage i eventuelle bestyrelsesmøder, som afholdes mens konflikten verserer.

## 1.12 Konfliktramt arbejde

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

Ansatte, der er medlemmer af andre organisationer, kan nægte at udføre konfliktramt arbejde.

Derimod kan ikke-organiserede pålægges at udføre andet arbejde, herunder også konfliktramt arbejde.

For tjenestemænd gælder, at deres arbejdsopgaver kan ændres efter de almindelige regler herom på tjenestemandssområdet

Moderniseringsstyrelsen *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 konflikten.

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

Tvivlsspørgsmål bedes forelagt de pågældende ressortministerier.

## 1.13 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.

## 1.14 Konfliktens ophør

En konflikt ophører, når parterne opnår enighed om et forlig, et mæglingsforslag bliver vedtaget, konflikten afblæses, eller Folketinget griber ind ved lovindgreb.

Moderniseringsstyrelsen vil i disse situationer orientere ansættelsesmyndighederne.

## 1.15 Fortrædelsesklausulen

I hovedaftalerne på det statslige område er der indsat en bestemmelse om, at fortrædelse ikke må finde sted i forbindelse med ophør af en konflikt. Bestemmelsen betyder, at de ansatte efter konfliktens ophør genindtræder i deres tidligere ansættelsesforhold og skal genoptage arbejdet på det tjenestested, hvor de var ansat ved konfliktens begyndelse, 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 konflikten iværksættelse, skal tilbageleveres til den ansatte.

### 1.15.1 Arbejdsgiverens forpligtelser

Arbejdsgiveren har pligt til at genantage samtlige ansatte efter konfliktens ophør, medmindre der foreligger arbejdsmangel. Det er i givet fald arbejdsgiveren, som har bevisbyrden for, at der under konflikten er opstået en sådan arbejdsmangel. I sådanne tilfælde anses den ansatte som fratrådt ved det fremsendte konfliktvarsel, og der skal derfor ikke afgives sædvanligt overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel.

Tilsvarende kan arbejdsgiverens pligt til at genansætte en ansat bortfalde, hvis den pågældende under konflikten 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 unnlade genansættelse.

Det anbefales, at institutionerne kontakter Moderniseringsstyrelsen i tvivlstilfælde.

### 1.15.2 De ansattes forpligtelser

Retten til genansættelse forudsætter, at de ansatte stiller deres arbejdskraft til rådighed igen ved konfliktens ophør. Den ansatte skal møde ved normal arbejdstids begyndelse i forhold til planlagt tjeneste.

Hvis der ikke er planlagt tjeneste efter konfliktens 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 konfliktens ikrafttræden var fraværende af samme årsag.

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

## 1.16 Udbetaling af løn mv.

Når de ansatte efter konflikten genindtræder i deres stilling, skal de have sædvanlig løn fra genindtrædelsestidspunktet (ved døgnets begyndelse). Lønberegningen er reguleret i overenskomsterne, der henviser til cirkulære af 24. maj 1985 om løn- fradrag/-beregning for tjenestemænd.

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

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

For ansatte, der er forudlønnede, modregnes den løn, som måtte være udbetalt for konfliktperioden, i førstkommende lønudbetaling.

Lønudbetalingen genoptages tilsvarende for ansatte, der efter konfliktens 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 konflikten.

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

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

Hvis en ansat var sygemeldt inden konflikten iværksættelse og arbejdsgiverperioden var udløbet, indtræder der ikke en ny arbejdsgiverperiode efter konflikten ophører.

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

Hvis en ansat er blevet syg under konflikten eller bliver syg samtidig med konflikten ophører, 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 den seneste løninformation, som findes på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside.

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

## 1.17 Anciennitet

Efter arbejdsretlig praksis betragtes konflikten i relation til anciennitet som en suspension af ansættelsesforholdet. Det vil sige, at de ansatte genindtræder i allerede erhvervede rettigheder i forhold til fx løn- og pensionsanciennitet, opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og jubilæumsanciennitet, men således at konfliktperioden ikke medregnes i ancienniteten.

## 1.18 Ferie

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

Ansatte, som på grund af konflikten har været afskåret fra at holde ferie, skal efter konflikten ophører 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 konflikten, ligger i umiddelbar forlængelse af konflikten ophører.

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

Hvis ferie på grund af konflikten 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 det nye ferieår.

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

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

### 1.19 Fleksjob

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

### 1.20 Arbejdstidsopgørelse

Der skal ikke foretages særskilt opgørelse og afregning af arbejdstiden for de perioder, der ligger henholdsvis før konflikten iværksættelse og efter konflikten ophør.

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

### 1.21 Yderligere vejledning

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

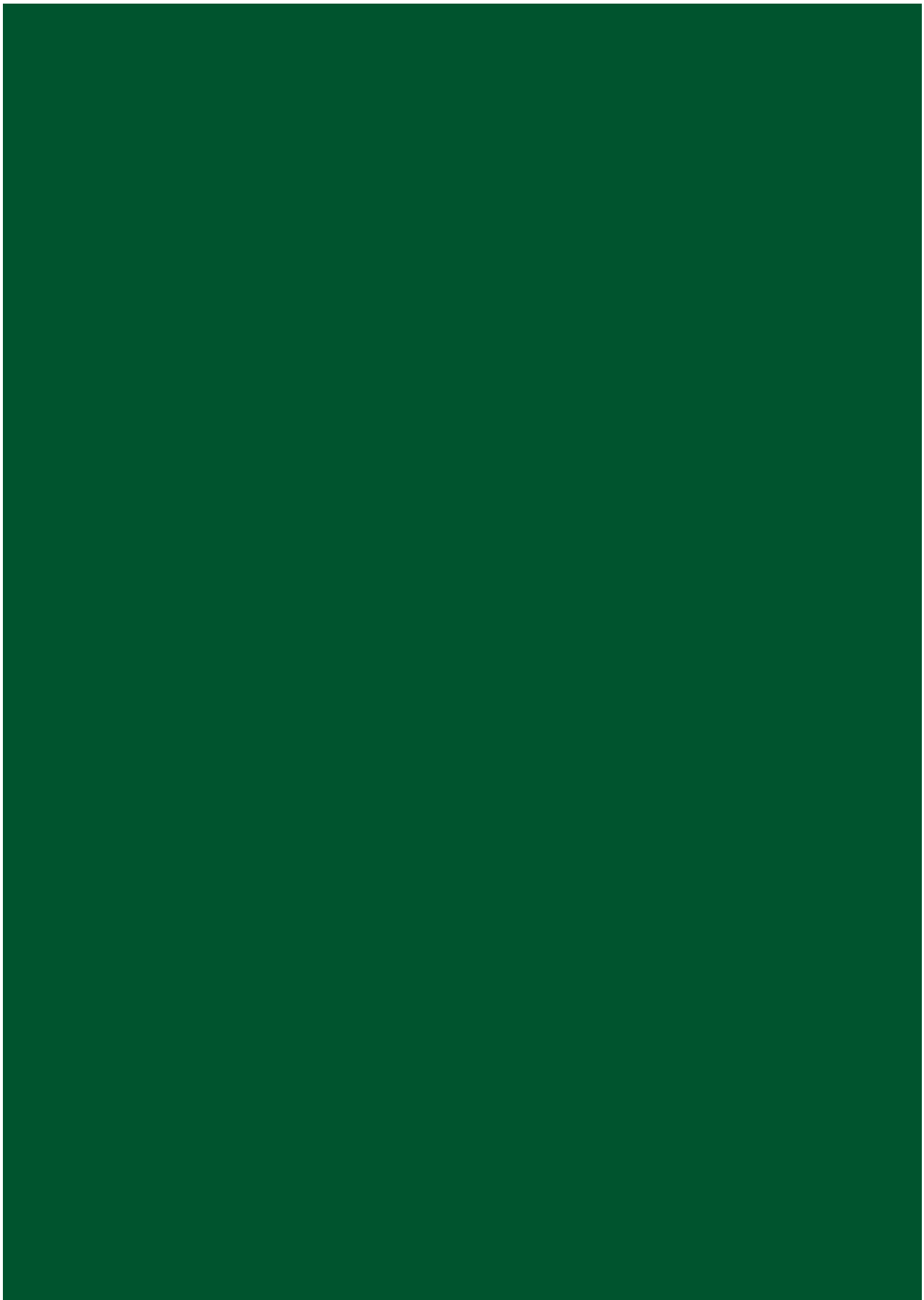
Henvendelse kan rettes til Moderniseringsstyrelsen på:

**Telefon: +45 2540 9723**

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

Der opfordres endvidere til at følge med på [www.modst.dk](http://www.modst.dk)

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





[modst.dk](http://modst.dk)