

Følgende principper bør arbejdsgivere, der vil bruge modregningsretten, iagttage:

- 1) I forbindelse med at lokale kutymer opsiges i forbindelse med overenskomstfornyelsen, gøres opmærksom på, at virksomheden forbeholder sig at bruge modregningsretten. De ansatte underrettes herom.
- 2) Når resultatet af overenskomstforhandlingerne foreligger, skal de ansatte varsles med deres individuelle opsigelsesvarsler om, at der bliver modregnet, samt hvor meget den nye personlige løn er, efter overenskomstfornyelsen og modregningen er foretaget. I den udstrækning virksomheden ikke kan nå at varsle den nye løn inden den nye overenskomst foreligger, kan varslingen dog ske efterfølgende, men med virkning fra det tidspunkt, de nye overenskomstmæssige lønsatser får virkning (1. marts) og er blevet kendt.
- 3) I år, hvor der sker overenskomstmæssige lønreguleringer og der IKKE er overenskomstforhandlinger, skal de individuelle varslinger ske så betids inden den 1. marts, at de kan nå at få gyldighed med de individuelle opsigelsesvarsler.
- 4) Det anbefales, at virksomheden har en dialog med de ansatte i forbindelse med lønreguleringer og brug af modregningsretten, f.eks. i forbindelse med MUS- eller lønsamtaler.
- 5) Det anbefales at virksomheder, hvor dette er muligt, inddrager den lokale afdeling af 3f eller tillidsrepræsentanten i forløbet.