

**Vedr.:** OK-11 – konflikt, hvad betyder det i praksis

I dette notat findes svar på nogle af de spørgsmål, der kan opstå i forbindelse med en varslet konflikt, men ikke alle.

Notatet er udelukkende tænkt som en hjælp og inspiration til KTO's medlemsorganisationer med henblik på, at de eventuelt kan anvende det helt eller delvist som orienteringsmateriale overfor deres medlemmer.

Indholdet af notatet er således heller ikke på nogen måde bindende for de enkelte organisationers holdninger til de forskellige spørgsmål, som er behandlet i notatet.

**Det skal understreges, at konkrete spørgsmål vedrørende konflikten eller til indholdet af dette notat skal behandles i og rettes til de enkelte organisationer, og ikke til KTO.**

**INDHOLDSFORTEGNELSE:**

<b>FØRSTE DEL.....</b>	<b>4</b>
INDLEDNING .....	4
Overenskomstforhandlinger og overenskomstmæssigt varslede konflikter .....	4
Overenskomstforhandlinger.....	4
Forligsinstitutionen .....	4
De kollektive kampskridt.....	5
Varsling af kollektive kampskridt.....	5
KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT .....	6
<b>ANDEN DEL .....</b>	<b>6</b>
KONFLIKTENS ABC .....	6
AFSKEDIGELSER AF STØRRE OMFANG .....	6
AFSPADSERING .....	7
ANCIENNITET.....	7
ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER.....	7
ATP OG ARBEJDSMARKEDSBIDRAG.....	8
BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV.....	8
BIBESKÆFTIGELSE .....	8
EFTERLØN.....	9
EGU-ELEVER/LÆRLINGE.....	9
FERIE .....	9
FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD ELLER JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR .....	10
FORTRÆDIGELSESCLAUSULER .....	10
HJEMSENDELSE.....	10
KONFLIKTENS OPHØR .....	11
KONFLIKTRAMT ARBEJDE .....	11
KONFLIKTUNDERSTØTTELSE .....	11
KONSTITUTION I HØJERE STILLING .....	12
KURSER I ARBEJDSSTIDEN.....	12
LEDENDE MEDLEMMER, BORTSET FRA TJENESTEMÆND .....	12

LEDIGE STILLINGER, BESÆTTELSE AF .....	13
MEDLEMMER AF ANDRE ORGANISATIONER .....	13
MIDLERTIDIGT, TIDSBEGRÆNSET OG OPGAVEBEGRÆNSET ARBEJDE.....	13
NØDBEREDSKAB.....	13
OMSORGS-DAGE.....	13
OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE .....	14
OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE .....	14
ORLOV, BORTSET FRA BARSELSORLOV .....	14
SKATTENESLAG FOR SENIORER.....	15
STUDERENDE.....	15
SYGDOM.....	15
SYMPATIKONFLIKT.....	16
TJENESTEMÆND .....	16
TJENESTEREJSER .....	17
UNGE UNDER 18 ÅR.....	17
UORGANISEREDE.....	17
VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE.....	17

## **FØRSTE DEL**

### **INDLEDNING**

De overenskomster, som i dag er gældende på det kommunale og regionale arbejdsmarked, udløber ved udgangen af marts 2011. Forhandlingerne om nye aftaler/overenskomster med de offentlige arbejdsgiverparter er allerede gået i gang.

Foruden gennemgang af de praktiske forhold i forbindelse med en eventuel konflikt indeholder denne vejledning tillige en kort gennemgang af forløbet i forbindelse med forhandlingerne herunder forløbet op til varsling af konflikt.

### **Overenskomstforhandlinger og overenskomstmæssigt varslede konflikter**

#### **Overenskomstforhandlinger**

I Danmark har vi en lang tradition for, at løn- og arbejdsvilkår reguleres ved kollektive aftaler - overenskomster eller organisationsaftaler - som indgås mellem forhandlingsberettigede organisationer for henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere.

Under overenskomstforhandlingerne kan det vise sig nødvendigt at iværksætte kollektive kampskridt (strejke, blokade, lockout eller boykot) for at tvinge modparten til at give indrømmelser. Ved fornyelse af overenskomster er der - i modsætning til den periode, hvor overenskomsterne løber - ikke fredspligt. Det vil sige, at der kan varsles og iværksættes kollektive kampskridt, som er i overensstemmelse med hovedaftalen/overenskomsten.

#### **Forligsinstitutionen**

Med henblik på at bistå parterne i at opnå enighed om en ny overenskomst er forligsinstitutionen etableret.

Forligsmanden medvirker til tilvejebringelse af ny overenskomst, fx hvis en af parterne anmoder om det, eller hvis forhandlingerne erklæres for afsluttet uden resultat. Dette kan ske, enten fordi man ikke kan blive enige om et resultat, eller fordi en af parterne ikke godkender et opnået forlig. Forligsmanden har kompetence til at udsætte varslede kampskridt som fx strejke eller blokade. Udsættelsen sker for at give forligsmanden tid til at mægle forlig mellem parterne.

En varslet arbejdsstandsning kan udsættes i 2 uger og 4 dage. Er der fx varslet strejke, kan denne tidligst begynde ved døgnets begyndelse på 5. dagen efter de 2 uger, eller - hvis forligsmanden indenfor de 2 uger erklærer forhandlingerne for afsluttet uden forlig - på 5. dagen efter forligsmandens erklæring.

Hvis den varslede arbejdsstandsning vurderes at ville få vidtrækkende samfundsmæssig betydning eller i øvrigt skønnes at ville have uheldige konsekvenser for mulighederne for at opnå en fredelig løsning af konflikten, kan arbejdsstandsningen udsættes i yderligere 2 uger.

Samlet kan forligsmanden altså udsætte en arbejdsstandsning med 2 x 2 uger + 4 dage.

Foruden udsættelse af en arbejdsstandsning har forligsmanden også kompetence til at komme med forslag til forlig, dvs. mæglingsforslag. Sådanne mæglingsforslag skal forelægges parterne til afstemning. I givet fald udsættes varslede kampskridt, indtil resultatet af afstemningen er kendt.

### **De kollektive kampskridt**

Som tidligere nævnt, kan der ved overenskomstfornyelser iværksættes kollektive kampskridt. Disse bruges oftest for at lægge pres på modparten, så man kan opnå et resultat, der syntes umuligt at nå kun ved forhandling. Betegnelsen "kollektive kampskridt" dækker strejke, blokade, lockout og boykot.

#### **Strejke:**

Hvor arbejdstagerne afviser at udføre deres arbejde, det vil sige nedlægger arbejdet.

#### **Blokade:**

Består i at arbejdstagerne ikke søger eller lader sig ansætte i de ledige stillinger, som der er varslet blokade for.

#### **Lockout:**

Består i, at arbejdsgivere afviser at lade arbejdstagerne udføre deres arbejde eller opsiger disse, uden at nægtelsen eller afskedigelserne skyldes driftsmæssige hensyn som fx besparelser.

#### **Boykot:**

Hvor en eller flere arbejdsgivere afviser at ansætte individuelle arbejdstagere (fx arbejdstagere som er medlem af en bestemt faglig organisation).

Strejke og blokade varsles således af arbejdstagernes organisationer over for én eller flere arbejdsgivere, mens lockout og boykot varsles af arbejdsgivere over for en eller flere arbejdstagerorganisationer.

### **Varsling af kollektive kampskridt**

I nogle hovedaftaler gælder det fortsat, at varsling af kampskridt skal ske skriftligt med én måneds varsel. Det vil sige, at kampskridtene iværksættes én måned efter, at modparten har modtaget varselsskrivelsen. Samtidigt med at varsel fremsendes til modparten, skal også forligsmanden orienteres.

En stor del af hovedaftalerne er dog blevet ændret, således at beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning skal tilkendes den anden part med et løbende varsel på 4 uger. Det svarer til det, der er aftalt mellem KL, RLTN og KTO, jf. køreplansaftalerne, idet parterne også i forbindelse med OK-11 er enige om, at varsling af arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2011 i alle tilfælde sker på følgende måde:

*Parterne accepterer gensidigt, at arbejdsstandsninger kan varsles ved anbefalet skrivelse senest 4 uger før iværksættelsen. Arbejdsstandsning kan iværksættes fra en hvilken som helst dato fra den 1. april 2011.*

*KL, RLTN og KTO er enige om, at eventuelle konfliktvarsler ikke bør fremsendes uden en forudgående drøftelse af årsagerne hertil mellem forhandlingsparterne.*

## **KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT**

De berørte medlemmers ansættelsesforhold suspenderes fra det tidspunkt, hvor den overenskomstsmæssigt varslede konflikt træder i kraft. Det følger af funktionærlovens § 2, stk. 10, at funktionærens individuelle opsigelsesvarsler viger for det varsel, som organisationerne efter hovedaftalerne skal give, når de ønsker at iværksætte en overenskomstsmæssigt varslet konflikt. En konflikt har således en række konsekvenser for det enkelte ansættelsesforhold.

Praktiske konsekvenser:

Medlemmer, som er omfattet af konflikt, har fra dens start ikke længere ret til at opholde sig på arbejdspladsen. De har på dette tidspunkt pligt til at aflevere nøgler, computere, værktøj og andet materiel, der tilhører arbejdspladsen.

Løn mv.:

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn, herunder løn under sygdom, sygedagpenge, pension, ATP mv. ophører, fra det tidspunkt konflikten iværksættes. Hvis konflikten påbegyndes midt i en lønperiode, skal medlemmerne have udbetalt løn for tiden indtil konflikten iværksættelse på det 'normale' udbetalingstidspunkt. Medlemmerne har desuden krav på at få udbetalt løn, der vedrører tidligere lønperioder.

For forudlønnede kan arbejdsgiveren rejse krav om tilbagebetaling af den del af den udbetalte løn, som vedrører perioden fra konfliktens start. I den forbindelse anbefales det medlemmerne overfor arbejdsgiveren at kræve, at der sker en fuldstændig opgørelse af ansættelsesforholdets mellemværender, herunder opgørelse af arbejdstiden med udbetaling af eventuelt mer- og overarbejde.

Andre konsekvenser:

Se: Anciennitet, barsel, ferie, tjenesterejser, kurser, sygdom, orlov.

## **ANDEN DEL**

### **KONFLIKTENS ABC**

Nedenfor gives der – i alfabetisk orden – nogle svar på vigtige spørgsmål, som kan opstå i forbindelse med en konflikt.

### **AFSKEDIGELSER AF STØRRE OMFANG**

De særlige regler om varsling ved afskedigelser af større omfang gælder ikke under en overenskomstsmæssigt varslet konflikt.

Se: Lov nr. 291 af den 22. marts 2010 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

## **AFSPADSERING**

Der skelnes mellem påbegyndt og ikke-påbegyndt afspadsring.

Påbegyndt afspadsring:

Påbegyndt afspadsring afbrydes, når konflikten iværksættes, og medlemmet bliver omfattet af denne.

Ikke-påbegyndt afspadsring:

Afspadsring, som er aftalt, men ikke påbegyndt, kan ikke påbegyndes, mens konflikten løber.

Optjening:

Der optjenes ikke ret til at afspadsere under konflikt.

Efter konflikten:

Afspadsring, der ikke har kunnet holdes på grund af konflikten, må på ny aftales/fastlægges ved konfliktens ophør.

## **ANCIENNITET**

Ansættelsesforholdet ophører endeligt ved konfliktens start. Der optjenes derfor som hovedregel heller ikke anciennitet under konflikten.

Hvis man deltager i beredskabsarbejde mindst 8 timer pr. uge i gennemsnit, indgår dette i beregningen af lønanciennitet/erfaring osv.

## **ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER**

Medlemmer, som deltager i arbejdsmarkedsuddannelser (specialarbejderuddannelse, efteruddannelse af faglærte mv.) modtager i uddannelsesperioden normalt en godtgørelse fra det offentlige svarende til dagpengesatsen fra den A-kasse, som de er medlem af eller kunne have været medlem af.

Medlemmer, der deltager i en uddannelse, når konflikten starter bevarer deres ret til VEU-godtgørelse og SVU-godtgørelse.

Medlemmer, der er omfattet af konflikt, når uddannelsen starter, kan starte uddannelsen, men kan ikke få udbetalt godtgørelse, så længe konflikten varer.

Aftaler, hvorefter arbejdsgiver udbetaler sædvanlig løn under uddannelsen og derved indtræder i medlemmernes krav på godtgørelse, ophører ved konflikstens ikrafttræden.

### **ATP OG ARBEJDSMARKEDSBIDRAG**

Der indbetales ikke bidrag til ATP og arbejdsmarkedsbidrag af den konfliktunderstøttelse, de enkelte organisationer yder deres medlemmer under konflikten.

Se også: Konfliktunderstøttelse og skattnedslag for seniorer.

### **BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV**

Påbegyndt orlov før konflikten:

For medlemmer, som har ret til løn under barsel, bortfalder retten til løn ved konflikstens start. I stedet modtages barselsdagpenge fra bopælskommunen. Udover barselsdagpenge udbetaler nogle faglige organisationer konfliktunderstøttelse til dækning af differencen mellem den normale løn og barselsdagpenge. Barselsdagpenge kan tidligst udbetales fra den dag, hvor der er 4 uger til forventet fødsel.

Påbegyndt orlov under konflikten:

Medlemmer, som har ret til løn under barsel, og som påbegynder barselorlov under konflikten, får ikke udbetalt løn fra arbejdsgiveren. De berørte medlemmer vil derimod kunne få udbetalt barselsdagpenge fra bopælskommunen 4 uger før fødslen. Hvis medlemmet er på barselorlov fx 8 uger før fødslen, får pågældende udbetalt konfliktunderstøttelse i perioden 8 uger til 4 uger.

Efter konflikten:

Når konflikten ophører, genopstår arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn under barsel. Det forudsætter dog, at ansættelsesforholdet genoptages, og at medlemmet fortsat er på barselorlov med løn.

Den periode, hvor arbejdsgiveren er forpligtet til at betale løn under barsel, forlænges ikke med den tid, som konflikten har varet.

### **BIBESKÆFTIGELSE**

Medlemmer kan have beskæftigelse ved siden af hovedbeskæftigelsen. Medlemmer, som har bibeskæftigelse - fx undervisning – vil fortsat kunne varetage denne under konflikten. Det gælder dog ikke, hvis bibeskæftigelsen udføres som led i hovedstillingen eller ligger inden for det konfliktramte område.

Se også: Konfliktramte arbejde.



## **EFTERLØN**

Der kan udstedes efterlønsbevis under en konflikt. Det vil sige, at man godt kan gå på fleksibel efterløn, selv om man er omfattet af en konflikt.

For yderligere vejledning skal man kontakte arbejdsløshedskassen.

## **EGU-ELEVER/LÆRLINGE**

EGU-elever/lærlinge/studerende vil som udgangspunkt ikke være omfattet af en konflikt. De skal så vidt muligt udføre det arbejde, som falder inden for deres oplæringsområde, og modtager sædvanlig løn. Det gælder også ved eventuel hjemsendelse på grund af arbejdsmangel.

Det må konkret undersøges, om (de) pågældende er omfattet/undtaget af en konflikt.

## **FERIE**

Der skelnes mellem ferie, som er påbegyndt før konflikten, og ferie, som ønskes påbegyndt under konflikten.

Påbegyndt ferie:

Hvis ferien er påbegyndt inden konfliktens start, afvikles den, som hvis der ikke var iværksat konflikt.

Ikke-påbegyndt ferie:

Medlemmer, der er omfattet af konflikten, kan ikke gå på ferie, når konflikten er iværksat. Det gælder også, hvis ferien er aftalt inden konflikten.

Feriegodtgørelse mv.:

Feriegodtgørelse udbetales ikke under en konflikt.

Særlig feriegodtgørelse og udbetalingen af denne er ikke betinget af aktuel ferieafholdelse, men udbetales i henhold til ferieaftalerne senest den 1. maj. KTO er bekendt med, at KL og RLTN tidligere har givet udtryk for den opfattelse, at særlig feriegodtgørelse ikke udbetales under en konflikt.

Optjening af ferie:

Der optjenes ikke ret til betalt ferie under en konflikt.

Efter konflikten:

Ved konfliktens ophør skal suspenderet ferie aftales på ny. Arbejdsgiveren fastsætter – med mindre andet aftales med den ansatte – ny ferie med et varsel på ikke mindre end 1 måned for hovedferien og 14 dage for den øvrige ferie.

Hvis ferien som følge af konflikten ikke har kunnet holdes inden ferieårets udløb (30. april), kan løn/feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning. Månedslønnede – dog ikke praktikanter og elever – kan dog med arbejdsgiveren aftale, at den ikke afholdte ferie overføres til det følgende ferieår.

Hvis en konflikt medfører, at hovedferien ikke har kunnet holdes inden ferieperiodens udløb (30. september), har den ansatte ret til at få udbetalt løn/feriegodtgørelse for ikke afholdt hovedferie, hvis dette ønskes.

Se: Ferieaftalens §§ 23-25.

Se også: Konflikts ophør, kurser, orlov, afspadsring.

## **FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD ELLER JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR**

Ansatte i et fleksjob, job med løntilskud eller job på særlige vilkår vil være omfattet af en konflikt på lige fod med øvrige kolleger inden for faggruppen.

## **FORTRÆDIGELSESKLAUSULER**

Se: Konflikts ophør.

## **HJEMSENDELSE**

Problemstilling:

Hvis arbejdspladsen mangler materialer og lignende under en konflikt, og medlemmer, som ikke er omfattet af denne, derved ikke kan udføre deres normale arbejde, kan hjemsendelse blive aktuel.

Hovedregel:

Hovedreglen er dog, at medlemmer ikke uden varsel kan hjemsendes i denne situation. Hvis arbejdspladsen er ude af stand til at beskæftige en eller flere medlemmer på grund af andre lønmodtagers konflikt og derfor må hjemsende disse, skal det ske med de berørte medlemmers individuelle opsigelsesvarsler.

Undtagelse:

Såfremt arbejdsgiverparterne som modtræk til strejke har varslet lockout, har de berørte medlemmer ikke krav på individuelt varsel. Det lockoutramte personale fratræder i overensstemmelse med lockoutvarslet (normalt en måned eller 4 uger), og de stilles i det hele taget, som om de strejker.

## **KONFLIKTENS OPHØR**

Fortrædelsesklausuler findes i en lang række hovedaftaler og overenskomster. Findes der ikke en fortrædelsesklausul, vil konflikten parter ofte aftale en sådan. Fortrædelsesklausuler indebærer:

Medlemmernes pligter:

Medlemmerne har pligt til straks, når konflikten ophører, at genindtræde i deres hidtidige ansættelsesforhold.

Arbejdsgiverens pligter – hovedregel:

Arbejdsgiveren har i denne situation pligt til på ny at acceptere medlemmernes arbejdskraft.

Undtagelse:

Pligten til genantagelse gælder ikke, hvis konflikten har medført nedgang i arbejdsmængden.

Se også: Ferie.

## **KONFLIKTRAMT ARBEJDE**

Medlemmer, der ikke er omfattet af en konflikt, fordi deres organisation ikke er i konflikt, har ikke pligt til at udføre arbejde, der er omfattet af konflikten (konfliktramt arbejde). En sådan vægring betragtes ikke som uberettiget arbejdsnedlæggelse og kræver ikke varsel fra disse medlemmers side.

Medlemmerne må dog ikke udnytte situationen til at nægte at udføre deres “normale” arbejde. Grænsen mellem “normalt” arbejde og konfliktramt arbejde kan være vanskelig at trække.

Eventuel uenighed om, hvad der er konfliktramt arbejde afgøres i sidste ende mellem de pågældende lønmodtageres faglige organisation og vedkommende arbejdsgiverorganisation.

Se også: Sympatikonflikt, tjenestemænd, nødberedskab og friholdt personale, uorganiserede.

## **KONFLIKTUNDERSTØTTELSE**

De faglige organisationer udbetaler sædvanligvis konfliktunderstøttelse til de af konflikten omfattede medlemmer. Administrationen og størrelsen af konfliktstøtten er forskellig i de enkelte organisationer, jf. blandt andet de enkelte organisationers love og vedtægter.

Se også: ATP og arbejdsmarkedsbidrag.

## **KONSTITUTION I HØJERE STILLING**

Et medlem, der er konstitueret i en højere stilling, er omfattet af konflikten, hvis den stilling, som pågældende er konstitueret i, ville være omfattet af konflikten ved ordinær ansættelse. Hvis stillingen er undtaget, fx fordi dette følger af den respektive hovedaftale, eller fordi stillingen ikke er omfattet af konflikten, er medlemmet ikke omfattet af konflikten. Dette gælder også, hvis pågældendes 'basisstilling' (det vil sige den stilling, som pågældende havde før konflikten) måtte være omfattet af konflikten.

Der vil dog under alle omstændigheder være tale om en helt konkret vurdering af, om en medarbejder er omfattet af en konflikt.

## **KURSER I ARBEJDSTIDEN**

Der skelnes mellem kurser, som er påbegyndt, når konflikten bryder ud, og kurser, som er planlagt påbegyndt, mens konflikten verserer.

Påbegyndt kursus:

Har et medlem påbegyndt et kursus forud for en konflikts iværksættelse, har pågældende principielt pligt til at afbryde kurset. Det kan dog lokalt aftales med de faglige organisationer, at medlemmet kan fortsætte kurset. Når arbejdsstandsningen er iværksat, udbetales der som hovedregel ikke løn under kurset.

Påbegyndelse af kursus under konflikten:

Medlemmer kan som hovedregel ikke påbegynde et kursus, mens konflikten verserer.

## **LEDENDE MEDLEMMER, BORTSET FRA TJENESTEMÆND**

Ledende overenskomstansatte medlemmer over et vist løntrin vil ofte være undtaget fra konflikt. Det gælder fx AC-medlemmer ansat i chefstillinger på grundlønstrin 50 og højere, jf. hovedaftale mellem KL, RLTN og AC-organisationerne vedrørende overenskomstansatte akademikere.

Under en overenskomstmæssigt varslet konflikt har ledende medlemmer, der ikke er omfattet af konflikten, samme pligt til at udføre såvel deres normale arbejde som arbejde, der ligger uden for dette område, som de har uden for konfliktsituationen.

Se også: Tjenestemænd, uorganiserede, konfliktramte arbejde.

## **LEDIGE STILLINGER, BESÆTTELSE AF**

Der skelnes mellem, om stillingen er blevet besat før konflikten med henblik på tiltræden efter dens start, eller om stillingen søges besat under konflikten.

Før konflikten:

Hvis arbejdsgiveren før konflikten har indgået aftale med en person om, at pågældende skal tiltræde en stilling på et tidspunkt, hvor der er konflikt, tiltræder den nyansatte stillingen, men bliver straks omfattet af konflikten, såfremt pågældende er medlem af den konfliktramte organisation.

Under konflikten:

Stillinger på et konfliktramt område, som ønskes besat under konflikten, vil normalt være blokaderamte og kan ikke besættes med medlemmer af de organisationer, der har varslet konflikt.

## **MEDLEMMER AF ANDRE ORGANISATIONER**

Se under: Konfliktramt arbejde.

## **MIDLERTIDIGT, TIDSBEGRÆNSET OG OPGAVEBEGRÆNSET ARBEJDE**

Medlemmer, som er ansat til at varetage midlertidigt, tidsbegrænset eller opgavebegrænset arbejde, er omfattet af konflikten.

Hvis en tids- eller opgavebegrænset ansættelse efter planen skal ophøre under konflikten, slutter ansættelsesforholdet som aftalt.

Se også: Opsigelse fra arbejdsgiverens side.

## **NØDBEREDSKAB**

Inden for nogle overenskomstområder fremgår det af hovedaftalerne, at der er pligt til at indgå aftale om at opretholde et nødberedskab under konflikten.

## **OMSORGS-DAGE**

Der skelnes mellem omsorgsdage, som er påbegyndt før konflikten, og omsorgsdage, som er planlagt påbegyndt under konflikten.

Påbegyndte omsorgsdage:

Er en omsorgsdag påbegyndt inden konflikten (fx kl. 23.00 og konflikten indledes kl. 24.00), kan den afholdes som planlagt. Er der tale om to omsorgsdage i træk og konflikten

træder i kraft under afholdelse af omsorgsdag nr. 1, men inden omsorgsdag nr. 2 er påbegyndt, kan omsorgsdag nr. 2 ikke afholdes.

Med hensyn til løn mv. stilles medlemmet ligesom de medlemmer, der er omfattet af konflikten, det vil sige, at der ikke kan udbetales løn, efter at konflikten er trådt i kraft.

Under konflikten:

Omsorgsdage kan ikke - uanset om de er aftalt tidligere – påbegyndes under konflikt.

### **OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE**

En arbejdsgiver kan før konflikten opsig en medarbejder med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår, selv om en del af opsigelsesperioden kommer til at løbe i konfliktperioden.

### **OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE**

Hvis et medlem har sagt sin stilling op, før konflikten begynder, får opsigelsen virkning efter sit indhold. Løber opsigelsesperioden under konflikten, bliver medlemmet, hvis pågældende er medlem af den konfliktende organisation, omfattet af konflikten på samme måde som andre medlemmer.

### **ORLOV, BORTSET FRA BARSORSORLOV**

Der skelnes mellem orlov mv., som er påbegyndt inden konflikten, og orlov, som ønskes påbegyndt under konflikten. Endvidere skelnes der mellem orlov mv. med og uden løn.

Påbegyndt orlov:

Påbegyndt orlov kan fortsættes under en konflikt. Medlemmer på orlovsydelse vil fortsat modtage ydelsen fra deres A-kasse, mens medlemmer, som har orlov med løn, ikke får udbetalt løn under konflikten.

Ikke-påbegyndt orlov:

Orlov med løn kan ikke påbegyndes under en konflikt. Ulønnet orlov kan derimod holdes og påbegyndes under en konflikt.

Ophør af orlov under konflikten:

Såfremt orlovsperioden ophører under konflikten, har medlemmet pligt til at vende tilbage til arbejdspladsen og bliver hermed omfattet af konflikten. Det gælder, uanset om medlemmet havde orlov med eller uden løn.

## **SKATTENESLAG FOR SENIORER**

Ansatte født fra og med 1946-1952, som har fået sænket deres skat, jf. reglerne herom, skal være opmærksomme på, at understøttelse fra fagforeninger, kommuner og andre offentlige myndigheder ikke godskrives. Det gælder således også konfliktunderstøttelse fra fagforeninger, som derfor ikke medregnes i beskæftigelsesgraden.

For at få nedslag i skatten er reglerne i øvrigt således, at den ansatte mindst skal tjene ca. 170.000 kr. (2009 niveau) hvert år og mindst skal arbejde 117 timer (månedslønnede) hver måned.

Se også: ATP's hjemmeside [www.atp.dk](http://www.atp.dk).

## **STUDERENDE**

Studerende er som hovedregel ikke omfattet af en konflikt, men da spørgsmålet i øvrigt er afhængigt af, hvilken overenskomst som de pågældende er omfattet af, må besvarelse af spørgsmålet bero på en konkret vurdering. Hvis en studerende afslutter sin eksamen under en konflikt på sin hidtidige arbejdsplads og herefter bliver ansat her, vil pågældende kunne blive omfattet af konflikten fra dette tidspunkt.

## **SYGDOM**

Der skelnes mellem sygdom, som opstår før konflikten, sygdom, som indtræffer under en verserende konflikt og (fortsat) sygdom efter konfliktens ophør.

Sygdom før konflikten:

Medlemmer, som er sygemeldt inden en overenskomstmæssigt varslet konflikt bryder ud, og som har ret til løn under sygdom eller sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren, er ikke længere berettiget til løn/sygedagpenge fra det tidspunkt, hvor konflikten iværksættes. Dagpengeforpligtelsen overgår fra dette tidspunkt til medlemmets bopælskommune.

Sygdom opstået før konflikten medregnes i arbejdsgiverperioden, selvom der ikke betales dagpenge under konflikten.

Sygdom under konflikten:

Medlemmer, der bliver sygemeldt efter konfliktens påbegyndelse, har hverken ret til løn under sygdom eller dagpengeret i forhold til arbejdsgiveren eller bopælskommunen. Hvis sygdommen først indtræder under konflikten, løber arbejdsgiverperioden først fra konfliktens afslutning. Det forudsætter dog, at medlemmet genindtræder i sin stilling og melder sig syg.

Sygdom, som indtræder under konflikten, skal ikke meddeles til arbejdsgiver.

Efter konflikten:

Efter konflikten ophører genopstår arbejdsgiverens forpligtelser i forbindelse med sygdom. Det forudsætter dog, at ansættelsesforholdet genoptages, og at medlemmet fortsat er sygemeldt.

Når konflikten ophører, er medlemmet i samme omfang og på samme måde, som gælder normalt, forpligtet til at give arbejdsgiveren oplysning om indtrådt eller fortsat sygdom.

Perioden for arbejdsgivers pligt til at betale løn og dagpenge under sygdom forlænges ikke med den tid, konflikten har varet.

Sygedagslister:

Sygefravær under en konflikt, medregnes ikke i opgørelsen over sygedage (sygedagslister).

## **SYMPATIKONFLIKT**

Begreb:

Ved en sympatikonflikt forstås en konflikt, der iværksættes for at støtte parterne i en arbejdskonflikt på et andet overenskomstområde. Sympatikonflikt kan iværksættes både af den organisation, som har iværksat hovedkonflikten, og af en anden organisation.

Betingelser:

Som udgangspunkt kan sympatikonflikt iværksættes, når følgende betingelser er opfyldt:

1. Hovedkonflikten er overenskomstmæssigt varslet.
2. Hovedkonflikten skal være iværksat.
3. Når sympatikonflikten er varslet efter reglerne i den pågældende hovedaftale (varslet vil oftest være 4 uger).
4. Sympatikonflikten er egnet til at påvirke hovedkonfliktens udfald.

Spørgsmålet om en sympatikonflikts lovlighed afgøres af Arbejdsretten.

## **TJENESTEMÆND**

Tjenestemænd deltager ikke i konflikten.

KL og RLTN har meldt ud, ”at de i forbindelse med overenskomstmæssige konflikter ikke pålægger tjenestemænd inden for tilsvarende stillingskategorier at udføre arbejde, der ellers skulle have været udført af de overenskomstansatte, der er omfattet af konflikten, medmindre hensynet til personers liv eller helbred, bevarelse af værdier eller andre vigtige hensyn tilsiger at arbejdet udføres.”

Hvis en tjenestemand nægter at udføre konfliktramte arbejde vil der dog være en risiko for at tjenestemanden får en ansættelsesretlig sanktion. Tjenestemanden vil derfor være nødt



til at følge arbejdsgiverens anvisninger, men straks henvende sit til sin faglige organisation.

Se også: Nødberedskab og friholdt personale, konfliktramt arbejde, uorganiserede.

## **TJENESTEREJSER**

Der skelnes mellem tjenesterejser, som er påbegyndt, men ikke fuldført, ved konfliktens start, og tjenesterejser, som er planlagt, men ikke påbegyndt før konflikten.

Påbegyndte tjenesterejser:

Medlemmer, som er omfattet af konflikten, og som er på tjenesterejse, når den iværksættes, har pligt til at afbryde rejsen og vende tilbage med første mulige trafikforbindelse. Der benyttes samme transportmiddel som på udrejsen. Det kan dog aftales lokalt med de faglige organisationer, at en påbegyndt tjenesterejse ikke skal afbrydes under en overenskomstmæssigt varslet konflikt.

Planlagte tjenesterejser:

Planlagte tjenesterejser kan ikke påbegyndes efter konfliktens start.

## **UNGE UNDER 18 ÅR**

Medlemmer, som er under 18 år, er omfattet af konflikten, hvis de er omfattet af den opsatte kollektive overenskomst.

## **UORGANISEREDE**

Uorganiserede medarbejdere defineres i denne sammenhæng som medarbejdere, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation. Disse er derfor heller ikke omfattet af en eventuel konflikt.

Se også: Konfliktramt arbejde.

## **VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE**

Hvis en virksomhed overdrages under en overenskomstmæssigt varslet konflikt, og medlemmerne genansættes ved dens ophør - fx fordi der er aftalt en fortrædelsesklausul - gælder lov om virksomhedsoverdragelse fra ophøret.

Se også: Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomheds-overdragelsesloven).