

---

**KTO**

Sekretariatet

22. januar 2008

HEB

Sagsnr.: 716.30

---

**Vedr.:** OK-08 – 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 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.

**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 lovlige 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>7</b>
KONFLIKTENS ABC .....	7
AFSKEDIGELSER AF STØRRE OMFANG .....	7
AFSPADSERING .....	7
ANCIENNITET.....	8
ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER.....	8
ATP OG ARBEJDSMARKEDSBIDRAG.....	8
BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV.....	8
BIBESKÆFTIGELSE .....	9
EFTERLØN/DELEFTERLØN .....	9
EGU-ELEVER/LÆRLINGE.....	9
FERIE .....	9
FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD ELLER JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR .....	10
FORTRÆDIGELSESCLAUSULER .....	10
HJEMSENDELSE.....	11
KONFLIKTENS OPHØR .....	11
KONFLIKTRAMT ARBEJDE .....	12
KONFLIKTUNDERSTØTTELSE .....	12
KONSTITUTION I HØJERE STILLING .....	12
KURSER I ARBEJDSTIDEN.....	12
LEDENDE MEDLEMMER, BORTSET FRA TJENESTEMÆND .....	13

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

## **FØRSTE DEL**

### **INDLEDNING**

De overenskomster, som i dag er gældende på det kommunale og regionale arbejdsmarked, udløber ved udgangen af marts 2008. 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 lovlige 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 lovligt kan varsles og iværksettes kollektive kampskridt.

#### **Forligsinstitutionen**

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

Forligsmanden indtræder fx i overenskomstforhandlingerne, 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 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 lovligt 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 opsiges 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 de gældende hovedaftaler og/eller forhandlingsaftaler er aftalt, 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.

Dog er KL, RLTN og KTO, jf. køreplansaftalerne, også i forbindelse med OK-08 imidlertid enige om, at varsling af arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008 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 2008.*

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

Såfremt der iværksættes kampskridt som ikke er varslet - eller eventuelt varslet uden iagttagelse af formalia - betragtes disse som brud på hovedaftalen, hvorfor den part kampskridtet iværksættes overfor (modparten), kan rejse krav om betaling af bod.

Det er vigtigt at bemærke, at kun de faglige organisationer kan varsle kampskridt. Det vil sige, at valg af kampskridt og omfanget af disse beslutes af de faglige organisationer. De medlemmer, der er ansat på områder, som der ikke varsles konflikt for, er forpligtede til at fortsætte deres arbejde under konflikten. En lokal udvidelse af konflikten, fx en arbejdsnedlæggelse, er - selvom den er kortvarig - et brud på hovedaftalen og vil medføre forpligtelse til at betale bod til modparten.

## **KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT**

De berørte medlemmers ansættelsesforhold suspenderes fra det tidspunkt, hvor den lovlige konflikt træder i kraft. Ved en lovlige konflikt følger det af funktionærlovens § 2, stk. 10, at funktionærens individuelle opsigelsesvarsler viger for det varsel - oftest en måned - som organisationerne efter hovedaftalerne skal give, når de ønsker at iværksætte en lovlige 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, værktøj og andet materiel, der tilhører arbejdspladsen.

Løn mv.:

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn, herunder løn under sygdom, sygedagpenge, pension, ATP mv. ophører, når konflikten iværksættes. Hvis konflikten påbegyndes midt i en lønperiode, får medlemmerne udbetalt forholdsmæssig løn 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.

Arbejdsfordeling:

Såfremt arbejdsgiveren har etableret arbejdsfordeling, vil konfliktramte medlemmer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, hverken være berettiget til løn, når de efter planen skulle have arbejdet, eller dagpenge, når de efter planen var hjemsendt.

**Skat:**

Skattekort forbliver på arbejdspladsen; men konfliktramte medlemmer er berettiget til - efter anmodning - at få kortet udleveret.

**Løntilbageholdelse:**

Begæringer fra andre myndigheder om tilbageholdelse i løn for skatterestancer, underholdsbidrag mv. stilles i bero, indtil der igen udbetales løn.

**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 lovlig konflikt.

Se: Lov nr. 414 af den 1. juni 1994 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 konflikten 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.

## **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 eller kunne have været medlem af.

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

## **BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV**

Påbegyndt orlov før konflikten:

For medlemmer, som har ret til løn under barsel, bortfalder retten til løn ved konflikten 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 barselsorlov 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: Konfliktramt arbejde.

## **EFTERLØN/DELEFTERLØN**

Medlemmer, som er omfattet af konflikt, kan som udgangspunkt ikke gå på almindelig efterløn/delefterløn (ordningen for personer født før 1. juli 1939) under konflikten. Det gælder som udgangspunkt også efterløn/delefterløn, som har været planlagt før konflikten.

Derimod kan man godt gå på fleksibel efterløn, selv om man er omfattet af konflikt.

For yderligere vejledning skal man kontakte arbejdsløshedskassen.

## **EGU-ELEVER/LÆRLINGE**

EGU-elever/lærlinge vil 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.

## **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.

Feriekort:

Attestation af feriekort til medlemmer, som er omfattet af en konflikt, kan ikke finde sted.

Feriegodtgørelse mv.:

Feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse mv. udbetales ikke 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 og § 24.

Se også: 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 konflikt på lige fod med øvrige kolleger inden for faggruppen.

## **FORTRÆDIGELSESKLAUSULER**

Se: Konfliktens 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 lønmodtageres 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), og de stilles i det hele taget, som om de strejker.

## **KONFLIKTENS OPHØR**

### Fortrædelsesklausuler:

#### Begreb:

En fortrædelsesklausul indebærer, at ansættelsesforholdet (kun) suspenderes i konfliktperioden. Fortrædelsesklausuler findes i en lang række hovedaftaler og overenskomster. Findes der ikke en fortrædelsesklausul, vil konfliktens parter ofte aftale en sådan.

### Medlemmernes pligter:

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

### Arbejdsgiverens pligter – hovedregel:

Arbejdsgiveren har i denne situation - i takt med, at det bliver driftsmæssigt muligt - 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 (konflikttramt 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 konflikttramt arbejde kan være vanskelig at trække.

Se også: Sympatikonflikt, tjenestemænd, 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, kan være undtaget fra eller være omfattet af konflikten. Fx kan pågældende være undtaget alene med baggrund i en bestemmelse i en hovedaftale. Der vil være tale om en konkret vurdering af, om en medarbejder er omfattet af en konflikt.

## **KURSER I ARBEJDSSTIDEN**

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 ikke løn under kurset.

Påbegyndelse af kursus under konflikten:

Medlemmer kan 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 de (amts)kommunale arbejdsgivere og AC-organisationerne vedrørende overenskomstansatte akademikere.

Under en lovlig konflikt har ledende medlemmer 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, konfliktramt 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, 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 OG FRIHOLDT PERSONALE**

Inden for de fleste overenskomstområder fremgår det af hovedaftalerne, at der er pligt til at indgå aftale om at friholde visse nøgelfunktioner fra konflikt med henblik på at kunne opretholde et nødberedskab. Det gælder fx inden for sundhedssektoren.

## **OMSORGS-DAGE**

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

Påbegyndte omsorgsdage:

Er omsorgsdagene påbegyndt inden konflikten, kan de afholdes som hidtil. 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**

Der skelnes mellem opsigelse før en konflikt og opsigelse under en konflikt.

Før konflikten:

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

Under konflikten:

Også under en konflikt kan en arbejdsgiver opsiges medlemmer. Det skal ligeledes ske med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår. Heraf følger blandt andet, at der skal foreligge tvingende årsager ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant eller anden medarbejderrepræsentant, der er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Under en overenskomstmæssig konflikt er det ikke lovligt at opsiges medlemmer med den begrundelse, at der er konflikt. Det gælder, selv om medlemmerne er ansat tids- eller opgavebegrænset.

## **OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE**

Der skelnes mellem opsigelse før en konflikt og opsigelse under en konflikt.

Før konflikten:

Hvis et medlem har sagt sin stilling op, før konflikten begynder, får opsigelsen virkning efter sit indhold. Løber opsigelsesperioden under konflikten, bliver medlemmet, hvis på-

gældende er medlem af den konfliktende organisation, omfattet af konflikten på samme måde som andre medlemmer.

Under konflikten:

Hvis en medarbejder siger sin stilling op under en konflikt, skal det ske med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår.

## **ORLOV, BORTSET FRA BARSELSORLOV**

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 kan ikke påbegyndes under 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.

## **STUDERENDE**

Studerende er som hovedregel ikke omfattet af en konflikt. 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 lovlig 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 bryder ud. 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 konflikten påbegyndelse, har hverken ret til løn under sygdom eller dagpengene i forhold til arbejdsgiveren eller bopælskommunen. Hvis sygdommen først indtræder under konflikten, løber arbejdsgiverperioden først fra konflikten afslutning. Det forudsætter dog, at medlemmet bliver genansat og melder sig syg.

Sygdom, som indtræder under konflikten, skal ikke meddeles til arbejdsgiver, medmindre medlemmet deltager i (nød)beredskab.

**Efter konflikten:**

Efter konflikten ophør 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 indtrædt 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 lovlig.
2. Hovedkonflikten skal være iværksat.
3. Når sympatikonflikten er varslet efter reglerne i den pågældende hovedaftale (varslet vil oftest være en måned).
4. Sympatikonflikten er egnet til at påvirke hovedkonfliktens udfald.

Spørgsmålet om en sympatikonflikts lovlighed afgøres af Arbejdsretten.

## **SØGNEHELLIGDAGSBETALING**

Der udbetales ikke forskud på søgnehelligdagsbetaling, hvis en medarbejder, fordi pågældende er omfattet af en konflikt, ikke er i arbejde dagen før søgnehelligdagen, dagen efter søgnehelligdagen eller begge dage.

## **TJENESTEMÆND**

Tjenestemænd deltager ikke i konflikten.

Under konflikten fortsætter tjenestemænd derfor med at udføre det arbejde, de normalt udfører. Nægter en tjenestemand dette, vil der normalt være tale om en tjenesteforseelse med deraf følgende mulighed for sanktion.

Se også: Nødberedskab og friholdt personale, medlemmer af andre organisationer, uorganiserede.

## **TJENESTEREJSER**

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

Påbegyndte tjenesterejser:

Medlemmer, som er omfattet af konflikten, og som er på tjenesterejse, mens den verserer, 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 verserende lovlig konflikt.

Planlagte tjenesterejser:

Planlagte tjenesterejser kan ikke påbegyndes efter konflikten start.

## **UNGE UNDER 18 ÅR**

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

## **UORGANISEREDE**

Begreb:

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

**Problemstilling:**

Hvis en arbejdsplads - fx fordi konflikten har medført, at der mangler forsyninger - må afskedige eller hjemsende uorganiserede medlemmer, skal det ske med de varsler, som er angivet i de relevante overenskomster eller ansættelseskontrakter.

Se også: Konfliktramt arbejde.

**VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE**

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

Se også: Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven).