

Vedr.: OK-13 – 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, herunder i forbindelse med en samlet og koordineret konflikt på KTO-området.

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:

FØRSTE DEL.....	4
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
ANDEN DEL	7
KONFLIKTENS ABC	7
AFSKEDIGELSER AF STØRRE OMFANG	7
AFSPADSERING	7
ANCIENNITET.....	7
ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER.....	8
ATP OG ARBEJDSMARKEDSBIDRAG.....	8
BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV.....	8
BIBESKÆFTIGELSE	9
EFTERLØN.....	9
EGU-ELEVER/LÆRLINGE.....	9
FERIE	9
FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD, JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR ELLER VIRKSOMHEDSPRAKTIK	10
FORTRÆDIGELSESKLAUSULER	10
HJEMSENDELSE.....	11
KONFLIKTENS OPHØR	11
KONFLIKTRAMT ARBEJDE	11
KONFLIKTUNDERSTØTTELSE	12
KONSTITUTION I HØJERE STILLING	12
KURSER I ARBEJDSTIDEN.....	12

MEDLEMMER I LEDENDE STILLINGER, BORTSET FRA TJENESTEMÆND	13
LEDIGE STILLINGER, BESÆTTELSE AF	13
MEDLEMMER AF ANDRE ORGANISATIONER	13
MIDLERTIDIGT, TIDSBEGRÆNSET OG OPGAVEBEGRÆNSET ARBEJDE.....	13
NØDBEREDSKAB	14
OMSORGS DAGE.....	14
OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE	14
OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE	14
ORLOV, BORTSET FRA BARSORSORLOV	15
SKATTENEDSLAG FOR SENIORER	15
STUDERENDE	15
SYGDOM.....	16
SYMPATIKONFLIKT.....	17
TILLIDSREPRÆSENTANTER	17
TJENESTEMÆND	17
TJENESTEREJSER	18
UNGE UNDER 18 ÅR.....	18
UORGANISEREDE.....	18
VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE.....	19

FØRSTE DEL

INDLEDNING

De overenskomster, som i dag er gældende på det kommunale og regionale arbejdsmarked, udløber ved udgangen af marts 2013. 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

Formålet med forligsinstitutionen er at bilægge stridigheder mellem parterne i forbindelse med forhandlinger om fornyelse af aftaler og overenskomster.

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 begyndes 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 vedtagelse. I givet fald udsættes varslede kampskridt, indtil resultatet af vedtagelsen 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 nedlægge 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.

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-13 er enige om, at varsling af arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2013 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 2013.

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

Samtidigt med at varsel fremsendes til modparten, skal også forligsmanden orienteres.

KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT

De berørte medlemmers ansættelsesforhold suspenderes/afbrydes fra det tidspunkt, hvor den overenskomstmæssigt varslede konflikt træder i kraft. Det følger af funktionærlovens § 2, stk. 10, at de individuelle opsigelsesvarsler viger for det varsel, som organisationerne efter hovedaftalerne skal give, når de ønsker at iværksætte en overenskomstmæssigt 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 overenskomstmæssigt 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 konflikten ophør.

ANCIENNITET

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

Hvis man deltager i nødberegningsarbejde 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 konfliktens 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 skatnedslag for seniorer.

BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV

Påbegyndt orlov før konflikten:

For medlemmer, som har ret til løn under barsel, bortfalder retten til løn ved konfliktens start. I stedet modtages barselsdagpenge fra bopælskommunen. Udover barselsdagpenge udbetaler nogle faglige organisationer supplerende konfliktunderstøttelse. 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, kan pågældende (afhængig af organisationens beslutninger) få 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: Konfliktramt arbejde.

EFTERLØN

Der kan udstedes efterlønbevis 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 arbejdsløsheds-kassen.

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.

Opstår der sygdom under ferien og den ansatte på den baggrund ønsker ferien suspenderet og udskudt til senere afholdelse, skal den ansatte på sædvanlig vis sygemelde sig overfor arbejdsgiveren samt i øvrigt sikre sig den nødvendige dokumentation for sygdommen, jf. ferieaftalernes bestemmelser herom.

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: Ferieaftalernes §§ 22-25.

Se også: Konflikts ophør, kurser, orlov, afspadsering, sygdom.

FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD, JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR ELLER VIRKSOMHEDSPRAKTIK

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.

Personer udsendt i virksomhedspraktik er ikke omfattet af overenskomsterne og dermed heller ikke af organisationernes konfliktvarsler. Arbejdsgiverne må ikke sætte de pågældende til at udføre konfliktramte arbejde.

FORTRÆDIGELSESKLAUSULER

Se: Konflikts ophør.

HJEMSENDELSE

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.

Som udgangspunkt kan medlemmer dog ikke uden varsel 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. Vælger arbejdsgiveren at hjemsende medlemmerne med det samme, skal medlemmerne i givet fald modtage fast påregnelig løn indtil udløbet af opsigelsesvarslet.

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

Fortrædigheds-klausuler findes i en lang række hovedaftaler og overenskomster. Findes der ikke en fortrædigheds-klausul, vil konflikten ofte aftale en sådan. Fortrædigheds-klausuler 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, eller fordi der ikke konkret er varslet konflikt for medlemmerne på det pågældende arbejdsområde/pågældende arbejdsplads, 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 konstitueringen) 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 den faglige organisation, at medlemmet kan fortsætte kurset. Når arbejdsstandsningen er iværksat, udbetales der som hovedregel ikke løn under kurset.

Påbegyndelse af kursus under konflikten:

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

MEDLEMMER I LEDENDE STILLINGER, BORTSET FRA TJENESTEMÆND

Overenskomstansatte medlemmer i ledende stillinger 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 medlemmer i ledende stillinger, 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. Hvis der lokalt opstår tvivl eller uenighed om, hvad dette indebærer, bør medlemmet i givet fald søge råd og vejledning i den faglige organisation.

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 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 overenskomststområder 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 opsiges 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 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, som har orlov med løn, får ikke 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.

SKATTENEDSLAG FOR SENIORER

For medlemmer, der er født fra 1946 til og med 1952, kan en varslet konflikt få indflydelse på opgørelsen af deres beskæftigelsesgrad, som fastsættes af ATP på baggrund af indbetalinger fra arbejdsgiver. I praksis vil det ved en eventuel konflikt i 2013 kunne have betydning for medlemmer, der er født i årene fra 1948 til og med 1952. Der kan ikke indbetales bidrag til ATP af en eventuel konfliktunderstøttelse, hvorfor en periode i konflikt ikke medregnes som beskæftigelse. I de år hvor man er 60-64 år, er det bl.a. et krav, at man er fuldtidsbeskæftiget, dvs. har mindst 117 timers arbejde om måneden. Kravet om fuldtidsbeskæftigelse er dog opfyldt, når beskæftigelsesgraden er mindst 90 pct. i et gennemsnit af de år, hvor man er 60-64 år.

Medlemmer, der er født fra 1946 til og med 1952, bør efter en konflikt være opmærksomme på, om ATP's opgørelse af beskæftigelsesgraden er rigtig. Der er fastsat en klagefrist på 3 måneder, hvis man mener at opgørelsen er forkert. Eksempelvis vil arbejde i nødberedskab tælle med i opgørelsen af beskæftigelsesgraden, ligesom der kan ske fejl i kommunernes og regionernes ATP indberetning som følge af konflikten.

De nærmere betingelser for skattnedslaget fremgår af ATP's hjemmeside.

Se også: ATP's hjemmeside www.atp.dk.

STUDERENDE

Studerende i lønnet praktik er som hovedregel ikke omfattet af en konflikt, men da spørgsmålet i øvrigt er afhængigt af, hvilken overenskomst som de pågældende er omfat-

tet 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.

Studerende, der er i ulønnet praktik eller i ulønnet arbejde, er som hovedregel ikke omfattet af en overenskomst og kan i givet fald ikke være omfattet af en konflikt.

Studerende eller studentermedhjælpere, der er i et ansættelsesforhold, vil blive berørt af en konflikt på samme måde som øvrige ansatte, hvis de studerende er medlem af en faglig organisation, der er part i konflikten, og den studerende er omfattet af en kollektiv overenskomst, der er genstand for konflikten. Hvis en studerende i et ansættelsesforhold, som ikke hidtil har været omfattet af konflikten, afslutter sin eksamen under konflikt på sin hidtidige arbejdsplads og herefter bliver ansat på samme arbejdsplads, vil pågældende kunne blive omfattet af konflikten fra dette tidspunkt, hvis den kollektive overenskomst, pågældende som uddannet omfattes af, er genstand for konflikt.

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 dagpenge 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. Det gælder dog nødvendigvis ikke, hvis sygdommen er opstået under en ferieafholdelse, se: Ferie.

Efter konflikten:

Efter konfliktens 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 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).

Se også: Ferie.

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 er iværksat.
3. 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.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Tillidsrepræsentanter er som andre ansatte omfattet af konflikten. Tillidsrepræsentanter vil have en vigtig rolle som formidler mellem medlemmerne og organisationen. På områder, hvor der skal etableres nødberedskab, vil tillidsrepræsentanten have en central rolle i forbindelse med indgåelse af lokale aftaler herom, hvorfor tillidsrepræsentanten på disse områder typisk vil være undtaget fra konflikten. Tillidsrepræsentanten vil også over for arbejdsgiveren skulle påtale eventuelle problemer ved gennemførelsen af nødberedskabet og medvirke til løsning heraf.

TJENESTEMÆND

Tjenestemænd/reglementsansatte 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 el-

lers 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/reglementsansat nægter at udføre konfliktramt arbejde vil der dog være en risiko for at tjenestemanden får en ansættelsesretlig sanktion. Tjenestemanden/den reglementsansatte vil derfor være nødt til at følge arbejdsgiverens anvisninger, men straks henvende sig 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 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, 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 konkret aftales lokalt med den faglige organisation, at en påbegyndt tjenesterejse ikke skal afbrydes under en overenskomstmæssigt varslet 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 opsatte kollektive overenskomst.

UORGANISEREDE

Uorganiserede medarbejdere defineres i denne sammenhæng som medarbejdere, der ikke er medlem af den konfliktbærende 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 fortrædigelsesklausul - gælder lov om virksomhedsoverdragelse fra ophøret.

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