

Til: Medlemsorganisationerne

Vedr.: OK-26 – konflikt, hvad betyder det i praksis

I dette notat findes svar på nogle af de spørgsmål, der kan opstå i forbindelse med en overenskomstmæssig varslet konflikt, herunder i forbindelse med en samlet og koordineret konflikt på Forhandlingsfællesskabets område.

Notatet er udelukkende tænkt som en hjælp og inspiration til Forhandlingsfællesskabets 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 Forhandlingsfællesskabet.

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.....	8
ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER.....	8
ARBEJDSTID, OPGØRELSE AF DENNE	8
ATP OG ARBEJDSMARKEDSBIDRAG.....	8
BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV.....	9
BIBESKÆFTIGELSE	9
EFTERLØN.....	9
ELEVER/LÆRLINGE	10
FERIE	10
FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD, JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR ELLER VIRKSOMHEDSPRAKTIK	11
FORTRÆDIGELSESKLAUSULER	11
FRITSTILLEDE.....	11
HJEMSENDELSE.....	12
KONFLIKTENS OPHØR	12
KONFLIKTRAMT ARBEJDE	12
KONFLIKTUNDERSTØTTELSE	13

KONSTITUTION I HØJERE STILLING	13
KURSER I ARBEJDSTIDEN	13
LEDIGE STILLINGER, BESÆTTELSE AF	13
MEDLEMMER I LEDENDE STILLINGER, BORTSET FRA TJENESTEMÆND	14
MEDLEMMER AF ANDRE ORGANISATIONER	14
MIDLERTIDIGT, TIDSBEGRÆNSET OG OPGAVEBEGRÆNSET ARBEJDE	14
NYE MEDLEMMER	14
NØDBEREDSKAB	15
OMSORGS DAGE	15
OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE	15
OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE	15
ORLOV, BORTSET FRA BARSELSORLOV	15
SENIORDAGE	16
STUDERENDE	16
SYGDOM	16
SYMPATIKONFLIKT	17
TILLIDSREPRÆSENTANTER	18
TJENESTEMÆND	18
TJENESTEREJSER	18
UORGANISEREDE	19
VIKARER	19
VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE	19

FØRSTE DEL

INDLEDNING

De overenskomster, som i dag er gældende på det kommunale og regionale arbejdsmarked, skal fornyes ved udgangen af marts 2026. 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 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, hvor overenskomsterne er opsagte, 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.

Parterne har tavshedspligt og må ikke oplyse om forhandlingerne i forligsinstitutionen, jf. forligsmandslovens §13.

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 lockout. 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. Arbejdsstandsning kan tidligst iværksættes på 5. dagen efter datoen for afgivelse af svar på mæglingsforslaget.

De kollektive kampskridt

Som tidligere nævnt, kan der ved overenskomstfornyelser, hvor overenskomsterne er op-sagte, 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:

Betyder, at 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:

Betyder, at 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 arbejdsgiverorganisationer over for medlemmer af 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 gives den anden part med et løbende varsel på 4 uger. Det svarer til det, der tidligere har været aftalt mellem KL, RL TN og Forhandlingsfællesskabet, i køreplansaftalerne.

Varsling er ved de seneste overenskomstforhandlinger sket elektronisk på KL- området ved brug af parternes OK-portal og på RLTN-området ved brug af specifikke mailadresser, jf. køreplansaftalerne.

Samtidigt med at varsel fremsendes til modparten, skal også forligsmanden og hovedorganisationen orienteres. Den faglige organisation bør ligeledes orientere relevante jobcentre og a-kasser, idet disse er lovgivningsmæssigt forpligtede til at handle på oplysninger om iværksættelse af lovlig konflikter.

KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT

De berørte medlemmers ansættelsesforhold suspenderes/afbrydes fra det tidspunkt, hvor den overenskomstmæssigt varslede konflikt træder i kraft. Det vil fremgå af konfliktvarslet, hvornår konflikten træder i kraft. Tjenestemænd og uorganiserede medarbejdere er ikke omfattet af en konflikt. Ift. elever, se afsnittet herom.

Det er fast antaget i arbejdsretlig teori og praksis, at iværksættelse af lovlig strejke eller lockout som udgangspunkt indebærer, at det individuelle arbejdsforhold afbrydes og ikke blot suspenderes. Det er et almindeligt arbejdsretligt princip, at der ikke må ske fortrædelse af modparten efter en afsluttet konflikt. Arbejdsgiveren har således pligt til på ny at modtage medlemmernes arbejdskraft, medmindre konflikten har medført arbejdsmangel af ikke midlertidig karakter. Medlemmerne har på samme måde pligt til straks, når konflikten ophører at genindtræde i deres hidtidige ansættelsesforhold. I så fald anses arbejdsforholdet alene at have været suspenderet under konflikten blandt andet med den virkning, at arbejdstageren ikke betragtes som egentligt fratrådt og derfor heller ikke har krav på eksempelvis fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2a. Det antages tilsvarende, at der i den situation fx heller ikke skal udarbejdes nyt ansættelsesbevis.

Det følger af funktionærlovens § 2, stk. 10, at de individuelle opsigelsesvarsler i øvrigt 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 og løn til fritstillede, 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 konfliktens 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 med-

lemmerne 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, konfliktens ophør, 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 med senere ændringer.

AFSPADSERING

Der skelnes mellem påbegyndt og ikke-påbegyndt afspadsering.

Påbegyndt afspadsering:

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

Ikke-påbegyndt afspadsering:

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

Optjening:

Der optjenes ikke ret til at afspadsere under konflikt.

Efter konflikten:

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

Se også: Konfliktens ophør.

ANCIENNITET

Ansættelsesforholdet afbrydes/suspenderes ved konflikten start. Der optjenes derfor som hovedregel heller ikke anciennitet under konflikten.

Hvis man deltager i nødberedskabsarbejde, indgår dette i beregningen af beskæftigelses-anciennitet/erfaring osv. (se kendelse af 23. januar 2014 i faglig voldgiftssag FV 2013-0072 FOA mod KL for Aalborg Kommune.) Se mere om nødberedskaber i afsnittet herom.

ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER

Medlemmer, som deltager i arbejdsmarkedsuddannelser (specialarbejderuddannelse, efteruddannelse af faglærte mv.) har i uddannelsesperioden normalt ret til en godtgørelse fra A-kassen svarende til 80 % af dagpengesatsen.

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

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

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

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af konflikten. Arbejdsmiljørepræsentanter har således ikke som tillidsrepræsentanterne en særlig opgave under konflikten.

ARBEJDSTID, OPGØRELSE AF DENNE

I de situationer, hvor de konfliktramte medlemmer har en normperiode, der strækker sig ud over konflikten varighed, og som har varierende dagligt timetal, er det relevant, hvordan konflikten indregnes i arbejdstidsopgørelsen for hele normperioden. Det er i Arbejdsrettens dom LC mod henholdsvis KL og Moderniseringsstyrelsen af 28. juni 2013 fastslået, at i det tilfælde, hvor der er en fortrædelsesklausul

- Indebærer strejke/lockout ikke, at arbejdstiden skal gøres op på samme måde som ved fratræden, og at
- i mangel af aftale om andet, fx at arbejdstiden indregnes med den forud for konflikten planlagte arbejdstid, indregnes konfliktperioden i den samlede normperiode med 7,4 time om dagen.

ATP OG ARBEJDSMARKEDSBIDRAG

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

Ved deltagelse i nødberedskabsarbejde betales såvel ATP som arbejdsmarkedsbidrag.

Se også: Konfliktunderstøttelse.

BARSEL

Medlemmer, som har ret til løn under barsel, og som har påbegyndt eller påbegynder barselsorlov under konflikten, får ikke udbetalt løn fra arbejdsgiveren. De berørte medlemmer vil derimod kunne få udbetalt barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark fra 4 uger før fødslen og kan herudover eventuelt få konfliktunderstøttelse fra sin faglige organisation. Hvis medlemmet er på barselsorlov fx 8 uger før fødslen, kan pågældende alene få udbetalt konfliktunderstøttelse i perioden fra 8 uger til 4 uger før fastsat termin i overensstemmelse med den faglige organisations regler for udbetaling af konfliktunderstøttelse.

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

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.

Efterlønsmodtagere, der har valgt at kombinere efterlønnen med arbejde, vil blive omfattet af konflikten, såfremt beskæftigelsen er det, men kun for så vidt angår det antal timer, der skulle have været arbejdet under konflikten.

For yderligere vejledning skal man kontakte den faglige organisation/ arbejdsløshedskassen.

ELEVER/LÆRLINGE

Elever/lærlinge/studerende vil som udgangspunkt ikke være omfattet af en konflikt. De skal – under forudsætning af, at de kan få den fornødne vejledning - så vidt muligt udføre det arbejde, som falder inden for deres oplæringsområde, og de modtager sædvanlig løn. Det gælder også ved eventuel hjemsendelse på grund af arbejdsmangel.

Det må dog konkret undersøges, om (de) pågældende medlemmer er omfattet/undtaget af konfliktvarslet eller måtte være undtaget ved hovedaftalebestemmelse.

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. Medlemmer, der påbegynder ferie inden konfliktens begyndelse modtager sædvanlig løn under ferien. Det bemærkes, at hvis konflikten er varslet til start ved døgnets begyndelse – hvilket ikke er usædvanligt – og ferien først starter ved normal arbejdstids begyndelse samme dag (fx kl. 7.00), anses ferien ikke for påbegyndt inden konflikten.

Hvis ferien afholdes som planlagt, og medlemmet bliver syg, kan medlemmet vælge enten at holde ferien alligevel eller sygemelde sig overfor arbejdsgiver. Hvis medlemmet sygemelder sig skal vedkommende sikre sig lægelig dokumentation for sygdommen fra første sygedag. Hvis der er tale om de første fem feriedage, anses ferien fortsat for at være afholdt, medmindre arbejdsgiver suspenderer ferien. For så vidt angår de efterfølgende 20 sygedage, for hvilke der kan kræves erstatningsferie, må medlemmet anses for at være sygemeldt og har i den situation ikke længere krav på løn fra arbejdsgiveren. Se nærmere herom i ferieaftalerne.

Ikke-påbegyndt ferie:

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

Feriegodtgørelse mv.:

Feriegodtgørelse udbetales ikke under en konflikt, medmindre medlemmet fratræder sin stilling uafhængigt af konflikten.

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg og forhøjet ferietillæg) og udbetalingen af denne er ikke betinget af aktuel ferieafholdelse, men udbetales i henhold til ferieaftalen og aftalen om 6. ferieuge mv. senest den 1. maj, 31. maj og 31. august. Forhandlingsfællesskabet 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 ferie, der ikke har kunnet holdes pga. konflikt, aftales på ny. Arbejdsgiveren fastsætter – medmindre 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.

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

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

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

Medlemmer udsendt i virksomhedspraktik er ikke ansat/ omfattet af overenskomsterne og dermed heller ikke af organisationernes konfliktvarsler. Nyttejob er omfattet af ordningen omkring virksomhedspraktik. Arbejdsgiverne må ikke sætte de pågældende til at udføre konfliktramte arbejde.

FORTRÆDIGELSESKLAUSULER

Se: Konfliktens ophør.

FRITSTILLEDE

Fritstillede er som udgangspunkt alene fritaget fra deres arbejdsforpligtelse, mens de øvrige rettigheder og pligter fortsat består. Ved en arbejdsstandsning vil fritstillede være omfattet af konflikten og de vil derfor ikke have krav på løn mv. for perioden, hvor der er konflikt (se Arbejdsrettens dom LC mod KL af 15. marts 2017).

GRUPPELIV

Såfremt en konflikt iværksættes med virkning fra døgnets begyndelse til den 1. i en måned, er de ansatte pr. denne dato ikke længere omfattet af deres gruppelivsdækning. Træder konflikten først i kraft efter den 1. i måneden, løber dækningen til og med udgangen af den måned, hvor konflikten er iværksat, hvorefter dækningen ophører, såfremt konflikten fortsat løber.

Ved OK13 aftalte LC med Forenede Gruppeliv, at LC's medlemsorganisationer for deres medlemmer omfattet af konflikten kunne oprette nye gruppelivsaftaler med tilsvarende indhold og dækning som de under ansættelsesforholdet gældende gruppelivsaftaler. Det betød konkret, at medlemsorganisationerne indbetalte præmierne til FG.

Ved OK18 aftalte Forhandlingsfællesskabet med KL og Danske Regioner, at der for medarbejdere, der var omfattet af Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse

andre ansatte, ville blive opretholdt dækning uden præmiebetaling i op til 3 måneder regnet fra den 1. i måneden efter konfliktsens ikrafttræden.

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 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

Det er et almindeligt arbejdsretligt princip, at der ikke må ske fortrædiggelse af modparten efter en afsluttet konflikt. Arbejdsgiveren har således pligt til på ny at modtage medlemmernes arbejdskraft, medmindre konflikten har medført arbejdsmangel af ikke midlertidig karakter. Medlemmerne har på samme måde pligt til straks, når konflikten ophører at genindtræde i deres hidtidige ansættelsesforhold.

Se også: Arbejdstid, opgørelse af denne, 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 søges afklaret mellem de pågældende lønmodtageres faglige organisation og vedkommende arbejdsgiverorganisation og afgøres i sidste ende af Arbejdsretten.

Se også: Sympatikonflikt, tjenestemænd, nødberedskab og 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, om et medlem er omfattet af en konflikt.

KURSER I ARBEJDESTIDEN

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 mellem arbejdsgiver og 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.

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 konfliktbærende organisation og arbejdet er omfattet af konfliktvarslet.

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 I LEDENDE STILLINGER, BORTSET FRA TJENESTEMÆND

Overenskomstansatte medlemmer i ledende stillinger over et vist løntrin vil ofte være undtaget fra konflikt. Det gælder fx HK-medlemmer ansat i chefstillinger omfattet af Aftale om aflønning af chefer, jf. hovedaftale mellem KL og HK-Kommunal,

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.

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 i henhold til konfliktvarslet.

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

Se også: Opsigelse fra arbejdsgiverens side.

NYE MEDLEMMER

Hvorvidt nye medlemmer kan indmeldes i organisationen under en konflikt, afgøres af den enkelte organisation, idet bestemmelser herom typisk er indeholdt i organisationens vedtægter/love.

Ansatte i stillinger på de konfliktramte arbejdspladser, der melder sig ind i den overenskomstbærende organisation efter konfliktens start bliver automatisk omfattet af konflikt, med mindre andet fremgår af konfliktvarslet (se Arbejdsrettens dom LC mod KL af 16. januar 2014).

Betingelserne for nye medlemmers adgang til at oppebære konfliktunderstøttelse findes i de faglige organisationers beslutninger herom.

NØDBEREDSKAB

Inden for nogle overenskomstområder fremgår det af hovedaftalerne, at der er pligt til at indgå aftale om at opretholde et nødberedskab under konflikten med henblik på at varetage arbejde, der er livsvigtigt og påkrævet for at undgå helbreds og/eller forlighedstruende følger for borgere og patienter, samt med henblik på bevarelse af store værdier.

Eventuelle nødberedskabsaftaler indgås mellem parterne i 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.

Medlemmet er ikke berettiget til løn fra det tidspunkt, hvor 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 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, 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.

SENIORDAGE

Se under: Omsorgsdage

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 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.

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.

Det er en forudsætning, at den studerende i praktik fortsat gives den fornødne vejledning.

Studerende eller studentermedhjælpere, der er i et ansættelsesforhold, vil blive omfattet af en konflikt på samme måde som øvrige medlemmer, 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 konflikten begynder, og som har ret til løn under sygdom eller sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren, er ikke længere berettiget til løn/sygedagpenge fra arbejdsgiveren fra det tidspunkt, hvor konflikten iværksættes. Medlemmet vil i stedet have ret til sygedagpenge fra sin bopælskommune under forudsætning af, at vedkommende opfylder betingelserne herfor.

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 fra 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 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).

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 udgangspunkt 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 er ikke omfattet af konflikt.

KL og RLTN har tidligere 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/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, og samtidig straks henvende sig til sin faglige organisation.

En organisation, hvis tjenestemandsansatte medlemmer efter KL's og RLTN's anvisninger pålægges at udgøre konfliktramt arbejde, vil kunne indbringe en sådan sag for Tjenestemandensretten uden forudgående forhandling med KL eller RLTN.

Ved OK-13 valgte LC at drøfte en sådan situation med KL forinden indbringelse for Tjenestemandensretten. KL tilkendegav i den forbindelse, og i overensstemmelse med deres tidligere udmelding, at KL var enig i, at man ikke kan omlægge tjenestemandsansatte læreres skema med henblik på at føre skemalagt tilsyn. På den baggrund forligtes sagen med en aftalt bod.

Se også: Nødberedskab, 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 som udgangspunkt samme transportmiddel som på udrejsen. Det kan dog konkret

aftales lokalt mellem arbejdsgiveren og den faglige organisation, at en påbegyndt tjenesterejse ikke skal afbrydes under en overenskomstmæssigt varslet konflikt.

Planlagte tjenesterejser:

Planlagte tjenesterejser kan ikke påbegyndes efter konfliktens start.

UORGANISEREDE

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

Se også: Konfliktramt arbejde.

VIKARER

Tilkaldevikarer må ikke ansættes med henblik på at afbøde konfliktens virkning.

Vikarbureauer, som der er indgået overenskomst med, bør opfordres til ikke at formidle vikarer til arbejde, som er konfliktramt.

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).