

Notat

Dato 31. januar 2018

LVK

Side 1 af 22



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

Konfliktvejledning

Her i foråret 2018 skal DS have fornyet overenskomsterne på det kommunale, regionale og statslige område med virkning fra 1. april 2018. Ikke to overenskomstfornyelser er ens og hvorvidt det bliver svært at opnå enighed med arbejdsgiverne KL, Danske Regioner og Moderniseringsstyrelsen må de kommende måneder vise. Men i DS er vi forberedte, hvis en konflikt bliver en realitet.

DS er overenskomstpart på det kommunale og regionale område og forhandler for henholdsvis 10.022 kommunalt ansatte og 523 ansatte i regionerne. På det statslige område er CO10 overenskomstpart og forhandler sammen med DS for 711 medlemmer.

Denne vejledning er udarbejdet til hjælp for de medlemmer, der er ansat i konfliktramte områder. Kun overenskomstansatte kan blive omfattet af en kollektiv konflikt, så derfor er denne vejledning ikke relevant for tjenestemandansatte medlemmer af DS.

De udfordringer tjenestemænd skal være opmærksom på i forbindelse med konflikt, gennemgås i afsnittet om Tjenestemænd og Konfliktramt arbejde.

Konfliktvejledningen giver svar på mange af de spørgsmål, der melder sig i forbindelse med en konflikt. Emnerne er anført i alfabetisk orden.

Hvis du i øvrigt har spørgsmål, skal du rette henvendelse til din tillidsmand, [regionskonsulent](#) eller DS' [medlemsafdeling](#), som vil sørge for, at alle henvendelser under en eventuel konflikt bliver besvaret.

OK18



Indhold

Konfliktvejledning	1
FØRSTE DEL	4
INDLEDNING.....	4
Overenskomstforhandlinger og overenskomstmæssigt varslede konflikter	4
Overenskomstforhandlinger	4
Forligsinstitutionen.....	4
De kollektive kampskridt	5
Varsling af kollektive kampskridt	6
KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT	6
ANDEN DEL.....	8
KONFLIKTENS ABC	8
AFSKEDIGELSER AF STØRRE OMFANG	8
AFSPADSERING	8
ANCIENNITET	8
ARBEJDSTID, OPGØRELSE AF DENNE	9
ATP OG ARBEJDSMARKEDSBIDRAG	9
BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV	9
BIBESKÆFTIGELSE	10
EFTERLØN	10
FERIE	11
FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD, JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR ELLER VIRKSOMHEDSPRAKTIK	12
FORTRÆDIGELSESCLAUSULER	12
FRITSTILLEDE	12
GRUPPELIV	12
KONFLIKTENS OPHØR	13
KONFLIKTRAMT ARBEJDE	13
KONFLIKTUNDERSTØTTELSE	14
KONFLIKTKONTINGENT	14
KONSTITUTION I HØJERE STILLING	15
KURSER I ARBEJDSTIDEN	15
LEDIGE STILLINGER, BESÆTTELSE AF	15
MEDLEMMER I LEDENDE STILLINGER, BORTSET FRA TJENESTEMÆND	16
MEDLEMMER AF ANDRE ORGANISATIONER	16
MIDLERTIDIGT, TIDSBEGRÆNSET OG OPGAVEBEGRÆNSET ARBEJDE	16
NYE MEDLEMMER	16
NØDBEREDSKAB	17
OMSORGS-DAGE	17
OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE	17
OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE	17
ORLOV, BORTSET FRA BARSELSORLOV	18
PRAKTIKANTER/STUDERENDE	18
SENIORDAGE	19
SYGDOM	19
SYMPATIKONFLIKT	20
TILLIDSREPRÆSENTANTER	20



TJENESTEMÆND	20
TJENESTEREJSER	21
UORGANISEREDE	21
VIKARER	22
VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE	22



FØRSTE DEL

INDLEDNING

De overenskomster, som i dag er gældende på det offentlige arbejdsmarked, udløber med udgangen af marts måned 2018. 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 nedlægger arbejdet.

Blokade:

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

Lockout:

Arbejdsgiverne afviser at lade arbejdstagerne udføre deres arbejde.

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 tilkendegives den anden part med et løbende varsel på 4 uger. Det svarer til det, der er aftalt mellem KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet, jf. køreplansaftalerne, idet parterne også i forbindelse med OK-18 er enige om, at varsling af arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2018 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 2018.

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

Det er vigtigt at bemærke, at kun DS (Hovedbestyrelsen) kan varsle kollektive kampskridt. Det vil sige, at valget af kampskridt og omfanget af disse kun kan besluttes af DS.

På det statslige område er det CO10, der på vegne af medlemsorganisationerne kan vedtage at varsle kollektive kampskridt, som herefter iværksættes af den enkelte medlemsorganisation. Beslutningen herom træffes af bestyrelsen. Bestyrelsens medlemmer henter sine mandater i den/de medlemsorganisation(er), som den/de repræsenterer i bestyrelsen

Samtidigt med at varsel fremsendes til modparten, skal også forligsmanden, jobcentre og eventuelt (hoved)organisationen orienteres.

KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT

De berørte medlemmers ansættelsesforhold suspenderes/afbrydes fra det tidspunkt, hvor den overenskomstmæssigt varslede konflikt træder i kraft. Tjenestemænd og uorganiserede medarbejdere er ikke omfattet af en konflikt.

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 endvidere fast



antaget, at dette udgangspunkt fraviges i tilfælde, hvor parternes hovedaftale indeholder en fortrædelsesklausul, og arbejdstageren genoptager arbejdet efter konflikten ophør. I så fald anses arbejdsforholdet alene at have været suspenderet under konflikten blandt andet med den virkning, at arbejdstageren ikke betragtes som egentligt fratrædt 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 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 konflikten 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, konflikten 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.

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.

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.)



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 konfliktunderstøttelse, DS yder, da denne ikke er lønindkomst.

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 Udbetaling Danmark. Udover barselsdagpenge udbetaler DS supplerende konfliktunderstøttelse. Barselsdagpenge kan tidligst udbetales fra den dag, hvor der er 4 uger til forventet fødsel.

Se under: Konfliktunderstøttelse.

Påbegyndt orlov under konflikten:

Medlemmer, som har ret til løn under barsel, og som påbegynder barselsorlov under konflikten, får ikke udbetalt løn fra arbejdsgiveren. De berørte medlemmer vil derimod kunne få udbetalt barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark 4 uger før fødslen. Hvis medlemmet er på barselsorlov 8/6 uger før fødslen, kan pågældende fra DS få udbetalt konfliktunderstøttelse i perioden 8/6 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

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.

Beskæftigede medlemmer, som søger/har søgt om overgang til efterløn før konfliktens start, kan først overgå til efterløn, når konflikten er ophørt. Et evt. tab, som den enkelte påføres, kompenseres helt eller delvist af nogle faglige organisationer ved udbetaling af konfliktunderstøttelse/konfliktlån.

Hvis en a-kasse har meddelt aktuelt beskæftigede forhåndstilsagn om godkendelse af overgang til efterløn fra et tidspunkt, der ligger efter konfliktstarten, kan efterløn først udbetales fra det tidspunkt, hvor konflikten er ophørt. Der bør derfor søges nærmere information hos DS eller hos FTF-A.

I øvrigt bemærkes, at medlemmer, der kan optjene timer til skattefri efterlønspræmie, skal være opmærksomme på, at der i konfliktperioden ikke optjenes timer til præmien. Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at medlemmerne mister muligheden for at optjene 12 skattefri præmier, idet overarbejde på andre tidspunkter i optjeningsperioden for de skattefri præmier kan medregnes i antallet af timer.

Medlemmer, der kan optjene skattefri præmie, skal også være opmærksomme på, at såfremt de modtager dagpenge i perioden med optjening af skattefri præmie, fx fordi de på grund af konflikten ikke har optjent fuld ret til løn under ferie i det ferieår, der efterfølger konflikten, vil dette bevirke et fradrag i det maksimale antal timer, som kan medregnes til optjening af skattefri præmie. Udbetaling af dagpenge vil derfor altid



betyde, at muligheden for at optjene 12 skattefri præmier mistes. Det er således vigtigt, at medlemmer som ønsker at optjene 12 præmier, ikke søger dagpenge i optjeningsperioden for den skattefri præmie.

For yderligere vejledning skal man kontakte FTF-A på tlf.: 70 13 13 12..

FERIE

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

Påbegyndt ferie:

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

Hvis ferien således 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.

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 der er tale om fratræden.

Særlig feriegodtgørelse og udbetalingen af denne er ikke betinget af aktuel ferieafholdelse, men udbetales i henhold til ferieaftalerne senest den 1. maj. (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 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 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 også: Konfliktens 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. Nyttejob er omfattet af ordningen omkring virksomhedspraktik. Arbejdsgiverne må ikke sætte de pågældende til at udføre konfliktramt arbejde.

FORTRÆDIGELSESCLAUSULER

Se: Konfliktens ophør.

FRITSTILLEDE

I forbindelse med lockouten ved OK13 opstod der uenighed om, hvorvidt fritstillede havde ret til løn under lockouten. Arbejdsretten fandt i dom af 15. marts 2017 frem til, at fritstillede også er omfattet af lockouten og dermed ikke har ret til løn.

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 gruppelivsftaler med tilsvarende indhold og dækning som de under ansættelsesforholdet gældende gruppelivsftaler. Det betød konkret, at medlemsorganisationerne indbetalte præmierne til FG.

I tilfælde af konflikt ved OK18 vil DS søge at skabe samme sikkerhed som under konflikten i OK13.

KONFLIKTENS OPHØR

Når konflikten afsluttes med overenskomstindgåelse følger det af Hovedaftalerne, at der ikke må finde fortrædiggelse sted fra hverken arbejdsgiver- eller lønmodtagerside. En fortrædiggelsesklausul 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: Arbejdstid, opgørelse af denne, Ferie.:

KONFLIKTRAMT ARBEJDE

Medlemmer, der ikke er omfattet af en konflikt, fordi de er tjenestemænd, 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 (konflikttramt arbejde). En sådan vægring betragtes ikke som uberettiget arbejdsnedlæggelse og kræver ikke varsel fra disse medlemmers side.



For at en strejke kan virke effektivt, er det vigtigt, at det arbejde, der er varslet konflikt for – dvs. de overenskomstansattes arbejde – ikke bliver udført af andre f.eks. tjenestemænd.

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

Udgangspunktet er derfor, at det arbejde, som skulle have været udført af de overenskomstansatte, som er i strejke, ikke må udføres.

Eventuel uenighed om, hvad der er konfliktramt arbejde søges afklaret mellem DS og KL/Danske Regioner eller mellem DS/CO10 og moderniseringsstyrelsen og afgøres i sidste ende af Arbejdsretten eller tjenestemand retten.

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

KONFLIKTUNDERSTØTTELSE

DS yder konfliktstøtte til de medlemmer, der er omfattet af konflikt.

Der ydes principielt fuld dækning for løntab i henhold til DS' vedtægter, de retningslinjer, der er fastlagt af Repræsentantskabet samt Hovedbestyrelsens beslutninger herom. *Hovedbestyrelsen er dog bemyndiget til i tilfælde af konflikt at beslutte nedsættelse af konfliktstøtten.*

Ved fuld dækning forstås medlemmets fulde løn, dog reduceret med arbejdsmarkedsbidraget (8 %), og ATP-bidraget. Disse bidrag betales ikke af konfliktstøtte, og det udbetalte beløb vil derfor være det samme, som hvis der var udbetalt løn i den pågældende periode. Konfliktstøtten betales månedsvis bagud. Forudlønnede har mulighed for at få et forskud ved henvendelse til DS. DS betaler desuden både eget og arbejdsgivers pensionsbidrag.

DS anviser også særlig feriegodtgørelse (12,5 %) til Ferie Konto for konfliktperioden, så medlemmer i konflikt får udbetalt feriepenge ved afholdelse af denne del af ferien i det næstfølgende ferieår.

KONFLIKTKONTINGENT

DS's hovedbestyrelse kan beslutte, at der – hvis konflikten træder i kraft – at udskrive ekstraordinære kontingenter, indtil konfliktomkostningerne er dækket.



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 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 mellem arbejdsgiver og DS, 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.

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.

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.

Ledere, der er ansat på DS´ overenskomster, er omfattet af konflikten.

Medlemmer der er omfattet af cheflønsaftalen er ikke omfattet af konflikten.

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.

Hvis en 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 en organisation under en konflikt, afgøres af den enkelte organisation, og det fremgår af bestemmelser herom typisk er indeholdt i organisationens vedtægter/love.



Det fremgår af DS Aktionsfondens vedtægter, at det er en forudsætning for at få udbetalt konfliktstøtte, at man har været medlem af DS mindst 3 måneder den dag, konflikten træder i kraft. For socialrådgivere, der er uddannet mindre end 4 måneder før konfliktens ikrafttræden, er karenstiden 1 måned.

NØDBEREDSKAB

Det fremgår af DS' hovedaftaler, at der er pligt til at indgå en aftale om at friholde visse personer fra en konflikt ligesom der er pligt til at aftale et beredskab indenfor de områder, der vil blive berørt af en konflikt.

Sådanne beredskabsaftaler vil imidlertid kun blive indgået for medlemmer til udførelse af livsvigtige, påkrævede eller uopsættelige arbejdsopgaver

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 opsigte 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.

Hvis medlemmet mens hun er omfattet af konflikten, ønsker at opsige sin stilling, skal det ske med sædvanligt varsel op på sædvanlige vilkår. Samtidig skal DS orienteres, da retten til konfliktstøtte ophører fra fratrædelsestidspunktet.

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.

PRAKTIKANTER/STUDERENDE

Praktikanter er ikke omfattet af konflikten, da socialrådgiverpraktikken er ulønnet og praktikanterne ikke er i et ansættelsesforhold. Praktikanter fortsætter derfor i deres normale praktikforløb, hvor de dog ikke må påtage sig konfliktramt arbejde.

Se også: Konfliktramt arbejde.

Praktikvejledere, der omfattes af konflikten, anbefales at inddrage praktikinstitutionens og socialrådgiveruddannelsens praktikkoordinatorer mhp. at de sikrer ansvarsplaceringen af den professionsrettede vejledning til praktikanten under konflikten.

Studerende, der ansættes i studenterjob eller i normerede stillinger på det administrative område, er omfattede af HK's overenskomst, og det vil være HK, der varsler konflikt og udbetaler konfliktstøtte.



SENIORDAGE

Se under: Omsorgsdage

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. 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.

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



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 DS. 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.

DS udarbejder en særlig vejledning for tillidsrepræsentanten i tilfælde af konflikt. Denne vejledning vil beskrive TR's opgaver og ansvar i forbindelse med konflikt og vil blive udsendt når og hvis der varsles konflikt.

TJENESTEMÆND

Som tidligere nævnt deltager tjenestemænd ikke i en konflikt, uanset om den varsles af arbejdstager- eller arbejdsgiversiden.

Under en strejke fortsætter tjenestemænd ansatte derfor deres normale arbejde. Nægter en tjenestemand at udføre arbejdet, vil der være tale om en tjenesteforseelse med deraf følgende mulighed for sanktion.



For at en strejke kan virke effektivt, er det vigtigt, at det arbejde, der er varslet strejke for – dvs. de overenskomstansattes arbejde – ikke bliver udført af andre som fx tjenestemænd.

Udgangspunktet er derfor, at det arbejde, som skulle have været udført af de overenskomstansatte, som er i strejke, ikke må udføres.

Arbejdsgiveren kan derfor – som hovedregel – ikke ændre den eksisterende arbejdsfordeling mv., således at tjenstemandsansatte ansatte overtager arbejde fra de ansatte, som er i strejke.

Det kan være vanskeligt at definere, hvornår der er tale om strejkeramt arbejde.

Ved enhver tvivl så kontakt DS med henblik på at få afklaret, om der er tale om strejkeramt arbejde og i bekræftende fald, hvordan man skal forholde sig i den konkrete situation.

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 DS, 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 medarbejdere, 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 konflikten virkning, men kan alene tilkaldes i samme omfang som forud for konflikten.

Vikarbureauer, som der er indgået overenskomst med, må ikke 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).