



Konfliktvejledning

I foråret 2026 skal DS forny overenskomsterne på det kommunale, regionale og statslige område med virkning fra 1. april 2026. Ikke to overenskomstfornyelser er ens og hvorvidt det bliver svært at opnå enighed med arbejdsgiverne: KL, Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen må de kommende måneder vise. Men DS er forberedte, hvis en konflikt bliver en realitet.

Denne vejledning er udarbejdet som hjælp for de medlemmer, der er ansat i konfliktramte områder. Kun overenskomstansatte i henhold til DS's overenskomster på statens, kommunernes og regionernes område kan blive omfattet af en kollektiv konflikt, så derfor er denne vejledning ikke relevant for tjenestemandansatte, privatansatte med overenskomst, privatansatte på individuel kontrakt og selvstændige medlemmer af DS.

De udfordringer tjenestemænd skal være opmærksom på i forbindelse med konflikt, gennemgås i afsnittet om Tjenestemænd og Konfliktramte 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 henvende dig til din tillidsrepræsentant, eller DS' medlemservice, som vil sørge for, at alle henvendelser under en eventuel konflikt bliver besvaret.



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
ARBEJDSSTID, 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
FORTRÆDIGELSESKLAUSULER	12
FRITSTILLEDE	12
GRUPPELIV	13
KONFLIKTENS OPHØR	13
KONFLIKTRAMT ARBEJDE	13
KONFLIKTUNDERSTØTTELSE	14
KONFLIKTKONTINGENT	15
KONSTITUTION I HØJERE STILLING	15
KURSER I ARBEJDSSTIDEN	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 OG UDMELDelse	16
NØDBEREDSKAB	17
OMSORGS DAGE	17
OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE	17
OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE	18
ORLOV, BORTSET FRA BARSELSORLOV	18
PRAKTIKANTER/STUDERENDE	18
SENIORDAGE	19
SYGDOM	19
SYMPATIKONFLIKT	20
TILLIDSREPRÆSENTANTER	20



TJENSTEMÆND	21
TJENESTEREJSER	21
UORGANISEREDE	22
VIKARER	22
VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE	22



FØRSTE DEL

INDLEDNING

De overenskomster, som i dag er gældende på det offentlige arbejdsmarked, udløber med udgangen af marts måned 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 - 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 parter. 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 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. Kollektive kampskridt skal altid varsles.

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:

Betyder, at 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 arbejdstagerenes organisationer over for én eller flere arbejdsgivere, mens lockout og boykot varsles af arbejdsgivere over for arbejdstagerorganisationer og medlemmerne heraf.

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 varselskrivelsen.

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 Forhandlingsfællesskabet, jf. køreplansaftalerne, idet parterne også i forbindelse med OK-26 er enige om, at varsling af arbejdsstandsning i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2026 i alle tilfælde sker på følgende måde:

Parterne accepterer gensidigt, at arbejdsstandsninger kan varsles elektronisk senest 4 uger før iværksættelsen. Arbejdsstandsning kan iværksættes fra en hvilken som helst dato fra den 1. april 2026.

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 (strejke eller blokade). 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 varsler 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, a-kasser og hovedorganisationen 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 et almindeligt arbejdsretlig princip, at der ikke må ske fortrædelse af modparten efter en afsluttet konflikt. Det vil sige, at arbejdstageren genoptager arbejdet efter konflikten ophører. 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



Dansk Socialrådgiverforening

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, konflikters ophør, tjenesterejser, kurser, sygdom, orlov.



ANDEN DEL

KONFLIKTENS ABC

Nedenfor gives der – i alfabetisk orden – svar på nogle af de 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 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 konflikten ophør.

Se også: Konflikten 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.)



ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Arbejds miljørepræsentanter er omfattet af konflikt. Arbejds miljørepræsentanter har ikke som tillidsrepræsentanter en særlig opgave under konflikt.

ARBEJDS TID, OPGØRELSE AF DENNE

I de situationer, hvor de konflikt ramte medlemmer har en normperiode, der strækker sig ud over konfliktens 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 fortrædigheds klausul:

- 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 ARBEJDS MARKEDSBIDRAG

Der indbetales ikke bidrag til ATP og arbejdsmarkedsbidrag under konflikten.

Se også: Konfliktlån.

BARSEL, HERUNDER FÆDREORLOV

Påbegyndt orlov før konflikten:

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.

Læs meget mere om konfliktlån her:

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.

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 a-kassen: [A&Til](#).

DS yder støtte til medlemmerne via en lånemodel. Læs meget mere om konfliktlån her: www.socialraadgiverne.dk/faq-konfliktlaan/

Det skal 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 A&Til 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 konfliktens 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 medlemmet fratræder sin stilling uafhængigt af konflikt.

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg og forhøjet ferietillæg) og udbetalingen af denne er ikke betinget af aktuell ferieafholdelse, men udbetales i henhold til ferieaftalerne senest den 31. maj og 31. august. KL og RLTN har tidligere 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 – 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, afspadsring, 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.



FORTRÆDIGELSESKLAUSULER

Se: Konfliktens ophør.

FRIKSTILLEDE

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). Fritstillede har i lighed med øvrige medlemmer, der er udtaget til konflikt, mulighed for at optage konfliktlån.

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

KONFLIKTENS OPHØR

Når konflikten afsluttes med overenskomstindgåelse, følger det af Hovedaftalerne, at der ikke må finde fortrædigelse sted fra hverken arbejdsgiver- eller lønmodtagerside. En fortrædigelsesklausul 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 tjenestemandretten.

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

KONFLIKTSTØTTE

DS yder konfliktstøtte til de medlemmer, der er omfattet af konflikt. Helt overordnet har DS' hovedbestyrelse valgt en støttemodel, der:

1. Støtter medlemmerne på en solidarisk måde. Det vil sige, at den stiller alle medlemmer – uanset om de er i strejke eller ej – så lige som muligt.
2. Sikrer, at DS kan holde til en længerevarende konflikt. Jo længere, vi kan holde, desto større pres kan vi lægge på arbejdsgiver.

DS yder støtte til medlemmerne via en **lånemodell**. Når DS yder konfliktstøtte som lån er det for at få midlerne til at række så langt som muligt og dermed lægge det største pres på arbejdsgiver.

Læs meget mere om konfliktlån her: [FAQ – Konfliktstøtte - Dansk Socialrådgiverforening](#)

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 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 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 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

Ledende medlemmer af DS er ikke omfattet af konflikten.

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

Se også: Tjenestemænd, uorganiserede, konfliktramt arbejde.

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

Se også: Opsigelse fra arbejdsgiverens side.

NYE MEDLEMMER OG UDMELDELSE

Det fremgår af DS Aktionsfondens vedtægter, at det er en forudsætning for at optage



konfliktlån, at man har været medlem af DS mindst 1 måned den dag konflikten træder i kraft. For socialrådgivere, der er uddannet mindre end 4 måneder før konfliktens ikrafttræden, er karenstiden 1 måned.

Det fremgår af Dansk Socialrådgiverforenings love § 4 stk. 4., at man ikke kan melde sig ud af foreningen, når strejke eller lockout er varslet eller iværksat.

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 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.

Hvis medlemmet mens hun er omfattet af konflikten, ønsker at opsiges sin stilling, skal det ske med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår.

Samtidig skal DS orienteres, da retten til konfliktlån ophører fra fratrædelsestidspunktet.

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.

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 begynder, 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 konflikten påbegyndelse, har hverken ret til løn under sygdom eller dagpenge fra arbejdsgiveren eller bopælskommunen. Hvis sygdommen først indtræder under konflikten, løber arbejdsgiverperioden først fra konflikten 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 konflikten ophører genopstår arbejdsgiverens forpligtelser i forbindelse med sygdom. Det forudsætter dog, at ansættelsesforholdet genoptages, og at medlemmet fortsat er sygemeldt.

Når konflikten ophører, er medlemmet i samme omfang og på samme måde, som gælder normalt, forpligtet til at give arbejdsgiveren oplysning om indtråd 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

Tjenestemænd er ikke omfattet af en konflikt, uanset om den varsles af arbejdstager- eller arbejdsgiversiden.

Under en strejke fortsætter tjenestemandsansatte 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 tjenestemandsansatte 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 kontaktes 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: Konfliktramte arbejde.



VIKARER

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