

Akademikernes konfliktvejledning 2018

Den 20. marts 2018
Sagsnr. S-2018-020
Dok.nr. D-2018-109
ds/bef

Den 2. marts 2018 har Akademikerne på vegne af Akademikernes medlemsorganisationer varslet konflikt overfor Finansministeriet med henblik på at kunne iværksætte strejke og blokade med virkning fra døgnets begyndelse den 4. april 2018, jf. beslutning herom truffet af Akademikernes bestyrelse på møde 2. marts 2018.

Den 5. marts 2018 har Akademikerne på vegne af Akademikernes medlemsorganisationer varslet konflikt overfor KL og RLTN med henblik på at kunne iværksætte strejke og blokade med virkning fra døgnets begyndelse den 4. april 2018, jf. beslutning herom truffet af Akademikernes bestyrelse på møde 2. marts 2018.

Den 8. marts 2018 har Finansministeriet varslet konflikt overfor Akademikernes medlemsorganisationer med henblik på at kunne iværksætte lockout/boykot med virkning fra døgnets begyndelse den 10. april 2018.

Den 12. marts 2018 har KL og RLTN varslet konflikt overfor Akademikernes medlemsorganisationer med henblik på at kunne iværksætte lockout/boykot med virkning fra døgnets begyndelse den 10. april 2018.

I den anledning har Akademikerne udarbejdet vedlagte vejledning, der dels informerer generelt om konflikten, dels besvarer de spørgsmål, der i den forbindelse forventes at blive aktuelle.

Vejledningen indeholder således i første del en generel beskrivelse af konflikttyper m.v. tillige med en beskrivelse af forhandlingsreglerne, som er aftalt mellem akademikerorganisationerne, og af forligsmandslovens regler, som bl.a. har betydning for, hvornår den varslede konflikt kan blive en realitet.

I vejledningens anden del gives der i alfabetisk rækkefølge svar på en række af de mange spørgsmål, som det må forventes, at medlemmerne vil rejse i forbindelse med en iværksættelse af den varslede konflikt.

Målgruppen for vejledningen er i første omgang sekretariatsmedarbejdere i de enkelte akademikerorganisationer. Akademikerorganisationerne kan eventuelt beslutte at udsende vejledningen til tillidsrepræsentanter og/eller medlemmer. I givet fald anbefales det at anføre, at spørgsmål, som ikke er besvaret i vejledningen, må besvares ved kontakt til tillidsrepræsentanter eller sekretariatet i den pågældende akademikerorganisation.

Vejledningen er først og fremmest udarbejdet med henblik på strejkesituationen, men er i princippet også gældende ved lockout.

FØRSTE DEL	5
1. Generelt om konflikttyper	5
2. Afgrænsning af konflikten	5
3. Retsvirkninger for ansættelsesforholdet af en lovlig varslet konflikt	6
4. Følger af konflikten	7
5. Hvornår kan en konflikt begynde?	8
6. Forligsmandens muligheder for udsættelse af konflikten	9
7. Hvornår afsluttes en konflikt?	10
8. Arbejdets genoptagelse efter konfliktens ophør	10
9. Rammer og regler for de fælles forhandlinger	10
9.1. Akademikernes forhandlingsaftale	10
9.2. Forligsinstitutionen og forligsmandslovens regler	12
9.3. Det økonomiske forhandlingsberedskab	13
9.4. Det økonomiske forhandlingsberedskab ved OK18	14
ANDEN DEL	15
Svar på konkrete spørgsmål, der kan opstå under konflikt	15
1. Afspadsering	15
2. Anciennitet	15
3. ATP og arbejdsmarkedsbidrag	15
4. Barns sygdom	16
5. Barselsorlov, herunder graviditetsorlov, fædreorlov og forældreorlov	16
6. Besættelse af ledige stillinger	17
7. Bibeskæftigelse	17
8. Dagpenge i henhold til arbejdsløshedslovgivningen	17
9. Dagpenge – supplerende	18
10. Delefterløn / efterløn	18
11. Efterløn efter funktionærlovens § 8	18
12. Eksklusion	18
13. Erstatning for indtægtstab mv. under konflikt – se konfliktlån (22)	18
14. Ferie/den 6. ferieuge	18
15. Fleksjob, job med løntilskud eller job/ansættelse på særlige vilkår	20
16. Fortrædigelsesklausul – se afsnit 20 om genoptagelse af arbejdet efter konfliktens ophør	20
17. Fratræden under konflikt	20

18. Fritstillede	21
19. Fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen under konflikt	21
20. Genoptagelse af arbejdet efter konfliktens ophør	21
21. Jobcentre	22
22. Konfliktlån	22
24. Konstitution i højere stilling	23
25. Kursusdeltagelse	24
26. Løn optjent før konflikten	24
27. Midlertidige og tidsbegrænsede ansættelser	24
28. Nye medlemmer	24
29. Omsorgsdage	25
30. Opsigelse fra arbejdsgiverens side	25
31. Opsigelse fra medlemmets side	25
32. Orlov/tjenestefrihed uden løn	25
33. Overarbejde/merarbejde	26
34. Seniordage	26
35. Skat	26
36. Stillingsopslag	26
37. Sygdom	26
38. Tillidsrepræsentanter	27
39. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte	27
40. Tjenesterejser	27
41. Tjenesteboliger	28
42. Udmeldelse under konflikt	28
43. Udstationerede	28

FØRSTE DEL

1. Generelt om konflikttyper

Overenskomstmæssige (lovlige) konflikter vil typisk opstå i forbindelse med en overenskomstfornyelse. Det er i hovedaftalerne mellem akademikerorganisationerne og arbejdsgiverne på det offentlige område bestemt, at parterne kan bringe visse kampmidler i anvendelse med henblik på indgåelse eller ændring af en kollektiv overenskomst.

Strejke og blokade er arbejdstagerorganisationernes kampmidler. Arbejdsgiverne bruger lockout og boykot som deres kampmidler.

En *strejke* foreligger, når flere arbejdstagere i forening og med et fælles formål vægrer sig ved at påbegynde eller fortsætte et arbejdsforhold. Strejken skal være overenskomstmæssigt varslet af en faglig organisation.

En *blokade* består i, at arbejdstagere i fælles forståelse nægter at lade sig ansætte på en bestemt arbejdsplads eller hos en bestemt arbejdsgiver. I den konkrete situation betyder blokaden, at samtlige medlemmer af de relevante akademikerorganisationer efter den 1. april 2018 - eller det senere tidspunkt, hvor konflikten måtte blive iværksat - forbydes at tiltræde stillinger, der hører under overenskomsternes område på de konfliktramte arbejdspladser. Efter konflikten iværksættelse kan medlemmer dog søge ledige stillinger, der henhører under overenskomsternes område på de konfliktramte arbejdspladser, deltage i ansættelsessamtaler samt give tilsagn om at tiltræde, når konflikten er slut. Tiltrædelse kan først ske, når konflikten er slut.

Arbejdsgiversidens modtræk til en strejke er iværksættelse af *lockout*. Lockout vil sige, at alle eller grupper af medarbejdere organiseret i den/de pågældende organisation(er) udelukkes fra arbejdet på nærmere angivne tjenestesteder. Arbejdsgiversiden kan desuden iværksætte en *boykot*, hvorved forstås, at de medarbejdere, som arbejdsgiver har lockoutet et sted, og andre medlemmer nægtes ansættelse andetsteds.

2. Afgrænsning af konflikten

Konflikten omfatter de overenskomstansatte medlemmer, der ved konflikten iværksættelse er beskæftiget eller senere tiltræder beskæftigelse på de af konfliktvarslet omfattede arbejdspladser.

Et medlem er omfattet af konflikten, når:

- Den pågældende er medlem af en faglig organisation, som er part i konflikten, og
- den pågældende er omfattet af en kollektiv overenskomst, der er genstand for konflikten.

Syge, hjemsendte medlemmer og medlemmer, der afholder ferie (sidstnævnte i tilfælde af, at ferien ikke er påbegyndt før konflikten) er konfliktramte under samme betingelser som andre ansatte, hvis deres ansættelsesforhold bestod umiddelbart før konflikten.

Uorganiserede (ikke-medlemmer) er ikke omfattet af konflikten.

I henhold til hovedaftalen på det kommunale og regionale område kan en arbejdsstandsning ikke omfatte:

1. chefstillinger på grundløntrin 50 og højere
2. medlemmer, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktens ophør
3. medlemmer, der undtages ved aftale mellem parterne.

Punkt 1 skal fortolkes således, at der er to betingelser for at blive undtaget: For det første, at man er ansat i en egentlig chefstilling, og for det andet at man har en aflønning, der mindst svarer til grundløntrin 50.

Med henvisning til punkt 2 og 3 vil der typisk blive indgået aftaler mellem akademikerorganisationerne og arbejdsgiverparterne om etablering af nødberedskab for opretholdelse af vitale/livsvigtige funktioner, f.eks. på hospitalerne.

I henhold til hovedaftalen på det statslige område kan en arbejdsstandsning ikke omfatte:

1. chefstillinger i 36. og højere lønramme
2. medlemmer, hvis medvirken i Finansministeriet eller i ministerier og styrelser er nødvendig for forhandlingernes afslutning eller konfliktens ophør
3. medlemmer, der undtages ved aftale.
4. militært ansatte officerer mv. ansat i henhold til overenskomst

Punkt 1 skal fortolkes således, at der er to betingelser for at blive undtaget: For det første, at man er ansat i en egentlig chefstilling, og for det andet, at man har en aflønning, der mindst svarer til lønramme 36.

Tjenestemænd kan ikke omfattes af en lovlig varslet konflikt, da tjenestemandssystemet ikke indeholder hjemmel til etablering af kollektive kampskridt. Strejke og blokade vil derfor blive betragtet som kollektive tjenesteforseelser.

3. Retsvirkninger for ansættelsesforholdet af en lovlig varslet konflikt

I konfliktsituationen er overenskomstens parter frigjort fra de kollektive overenskomster i den periode, konflikten varer.

Den nok væsentligste følge af en overenskomstmæssig strejke eller lockout er, at de ansættelsesforhold, der er omfattet af konflikten, i princippet anses for ophørt fra det tidspunkt, hvor konflikten begynder. Der er tale om et egentligt arbejdsophør på samme måde, som hvis ansættelsesforholdene var opsagt af anden grund.

I henhold til Akademikernes hovedaftaler gælder en såkaldt "fortrædelsesklausul", som dels betyder, at medarbejderne efter konflikten ophør uden unødigt ophold skal genoptage arbejdet på de tjenestesteder, hvor de var ansat, dels at de konfliktberørte medarbejdere efter konflikten ophør har krav på at indtræde i de samme arbejdsmæssige funktioner som før konflikten.

Denne fortrædelsesklausul er ensbetydende med, at ansættelsesforholdet i praksis suspenderes i konfliktperioden med den følge, at der eksempelvis ikke skal udstedes et nyt ansættelsesbrev til den enkelte medarbejder, når arbejdet skal genoptages efter konflikten ophør.

Konsekvenserne af, at ansættelsesforholdet i praksis kun suspenderes, er på undervisningsområdet belyst i en dom fra Arbejdsretten, hvoraf det fremgår, at i de situationer, hvor konfliktramte medlemmer har en normperiode, der strækker sig ud over konflikten varighed, og hvor medlemmerne har varierende dagligt timetal, vil strejke/lockout ikke indebære, at arbejdstiden skal gøres op på samme måde som ved fratræden. I tilfælde af mangel af aftale om andet, f.eks. at arbejdstiden indregnes med den forud for konflikten planlagte arbejdstid, indregnes konfliktperioden i den samlede normperiode med 7,4 time om dagen.

Når en lovlig varslet konflikt er iværksat, virker konflikten med andre ord afbrydende for ansættelsesforholdet i den periode, konflikten varer, med deraf følgende konsekvenser for ansættelsesforholdet.

4. Følger af konflikten

Ved konflikten *ikrafttræden* skal medlemmerne omfattet af konflikten forlade arbejdspladsen og må ikke befinde sig på denne, så længe konflikten varer. Medlemmer på tjenesterejse skal afbryde denne og returnere med første trafikforbindelse efter, at konflikten er trådt i kraft.

Medlemmer, der ikke respekterer arbejdsstandsningen eller undlader at følge pålæg fra organisationerne under konflikten, kan forvente at blive sanktioneret, herunder eventuelt ekskluderet, i henhold til den enkelte organisations vedtægter.

Under konflikten skal overenskomstansatte medlemmer, der ikke er omfattet af konflikten, fortsætte deres sædvanlige arbejde, men kan ikke pålægges at udføre et andet slags arbejde - og mere arbejde - end det, de er antaget til og sædvanligvis udfører. Grænsen mellem hvad der er hhv. "normalt" arbejde og konfliktramt arbejde kan være meget vanskelig at trække i praksis, og retspraksis herom er meget sparsom, men der

kan nævnes en voldgiftskendelse fra 25. september 1985, hvorefter pædagoger under en af pædagogmedhjælperne lovlig iværksat konflikt var forpligtede til at udføre det samme arbejde som hidtil, selvom dette arbejde sædvanligvis også udførtes af medhjælperne. Pædagogerne fandtes imidlertid ikke at have pligt til at forøge arbejdsintensiteten. Hvis medlemmerne pålægges arbejde, som de mener, er konfliktramt arbejde, bør de rette henvendelse til organisationen.

Vægning mod at påtage sig konfliktramt arbejde er lovlig, når der er tale om en lovlig konflikt, og vægningen kan ske uden varsel.

Medlemmerne må heller ikke påtage sig konfliktramt arbejde, der af arbejdsgiveren søges overflyttet fra et andet arbejdsområde ved omstrukturering, personalerokeringer eller lignende.

For tjenestemænd er udgangspunktet, at de kun er forpligtet til at udføre det arbejde, der ligger inden for deres normale arbejdsområde, men også at de ikke er forpligtet til at påtage sig at udføre konfliktramt arbejde. Det betyder, at tjenestemænd er underlagt de sædvanlige regler for ændringer i arbejdsopgaverne, som under normale forhold.

Organisationerne opfordrer tillidsrepræsentanterne at henstille til uorganiserede ikke at udføre konfliktramt arbejde.

5. Hvornår kan en konflikt begynde?

Af de gældende overenskomster fremgår det, at de kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2018. Hovedaftalerne mellem akademikerorganisationerne og de kommunale og regionale samt statslige arbejdsgivere fastslår imidlertid, at selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med de særlige regler herfor. Parterne er med andre ord først frigjort fra deres gældende overenskomstmæssige forpligtelser, når en anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning (strejke/lockout) er iværksat.

Af hovedaftalen på det statslige område fremgår det, at beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning skal tilkendes gives den anden part ved en særlig og anbefalet skrivelse mindst 1 måned, før den iværksættes til ikrafttræden pr. den 1. i en måned. Parterne har dog forud for OK18 aftalt, at en arbejdsstandsning kan træde i kraft på en hvilken som helst dato efter 1. april 2018, jf. Køreplansaftale af 27. november 2017 mellem Akademikerne og Finansministeriet.

Af hovedaftalen på det kommunale og det regionale område fremgår det, at beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives den anden part ved anbefalet skrivelse med et varsel på mindst 4 uger til iværksættelse. Iværksættelse kan ske fra en hvilken som helst dato efter 1. april 2018.

Organisationerne kan i henhold til hovedaftalerne og køreplansaftalerne om mulighed for "rullende" varsling løbende varsle optrapning af konflikten, dog med iagttagelse af varslingsfristerne.

Den rullende varsling er også gældende for arbejdsgivernes eventuelle varsling af lockout og boykot.

6. Forligsmandens muligheder for udsættelse af konflikten

Af forligsmandsloven¹ fremgår det, at forligsmanden - når der er grund til at frygte arbejdsstandsninger, eller når en arbejdsstandsning er indtrådt - på et hvilket som helst tidspunkt kan gå ind i forhandlingerne i et forsøg på at medvirke til tilvejebringelse af nye overenskomster. Den eneste betingelse er, at forligsmanden finder, at arbejdsstandsningens virkninger er af samfundsmæssig betydning. Endvidere kan forligsmanden af egen drift eller på foranledning af en af parterne på et tidligere tidspunkt yde sin medvirken til tilvejebringelse af nye overenskomster, selv om de mellem parterne førte forhandlinger ikke er erklæret afsluttet uden resultat. Parterne har pligt til at efterkomme forligsmandens eventuelle indkaldelse til samtaler og forhandling. Forligsmanden kan pålægge parterne at føre realitetsforhandlinger. Arbejdsstandsningen kan ikke iværksættes, før forhandlingerne af forligsmanden er erklæret for afsluttede.

1. udsættelsesmulighed.

Når forligsmanden har besluttet at gå ind i forhandlingerne for at mægle, kan forligsmanden, på et hvilket som helst tidspunkt før eller under forhandlinger, som betingelse for mæglingen stille krav om, at en arbejdsstandsning udsættes. Dette krav kan under samme arbejdskonflikt kun stilles én gang og kan højst omfatte et tidsrum på 2 uger, dog således at den udsatte arbejdsstandsning tidligst kan iværksættes på 5. dagen efter at forligsmanden inden for 2 uger har erklæret forhandlingerne for afsluttet, eller på 5. dagen efter udløbet af de 2 uger.

Hvis der ikke opnås et forhandlingsresultat i den 1. udsættelsesperiode, kan forligsmanden bestemme, at de varslede arbejdsstandsninger udsættes, indtil urafstemninger om et mæglingsforslag er afsluttet. Hvis et mæglingsforslag herefter forkastes ved afstemning, kan arbejdsstandsningerne gå i gang på 5. dagen herefter.

2. udsættelsesmulighed.

Hvis forligsmanden når til den konklusion, at en forsat mægling ikke har udsigt til at skabe grundlag for et mæglingsforslag, der har mulighed for at blive vedtaget, skal forligsmanden, inden mæglingen opgives, tilkalde forligsinstitutionens øvrige forligsmænd og rådføre sig med dem om, hvorvidt arbejdsstandsningen skal kræves udsat. Det kan ske i tilfælde,

¹ Lov om mægling i arbejdsstridigheder, lbk. 709 af 20-08-2002

hvor den truende arbejdsstandsning vil ramme livsvigtige samfundsinstitutioner eller samfundsfunktioner, eller hvor forligsmanden anser arbejdsstandsningen for i øvrigt at have vidtrækkende samfundsmæssig betydning. Hvis forligsmændene bliver enige om udsættelse, kan arbejdsstandsning kræves udsat i indtil 2 uger.

Hvis der i denne periode foregår forhandlinger, der resulterer i, at forligsmanden fremsætter et mæglingsforslag, kan de varslede arbejdsstandsninger udsættes, indtil urafstemninger om mæglingsforslaget er afsluttet.

Hvis man ikke kan skabe et grundlag for et mæglingsforslag, erklærer forligsmanden forhandlingerne for definitivt afsluttet. Herefter er parterne berettiget til at iværksætte de udsatte strejker og lockouter på 5. dagen efter forligsmandens erklæring eller senest på 5. dagen efter udløbet af 2 ugers perioden.

7. Hvornår afsluttes en konflikt?

En konflikt bringes til ophør, når parterne opnår enighed om et forlig, når et af forligsinstitutionen udarbejdet mæglingsforslag vedtages, eller når der gribes ind ved lovgivning. Ved lovgivningsmæssig indgriben kan der eksempelvis være tale om, at et forkastet mæglingsforslag ophøjes til lov, eller at de overenskomster og aftaler, der udløb den 31. marts 2018, forlænges ved lov. Lovindgrebet på underviserområdet i 2013 var dog hverken baseret på et mæglingsforslag eller forlængelse af eksisterende overenskomster, men derimod på politiske ønsker fra forligspartierne bag folkeskolereformen.

8. Arbejdets genoptagelse efter konfliktens ophør

Et væsentligt element i konfliktens afslutning er at genskabe normale forhold på arbejdspladsen efter afslutningen på arbejdsstandsningen. Derfor indeholder hovedaftalerne mellem akademikerorganisationerne og arbejdsgiverne på det offentlige område en "fortrædelsesklause". Bestemmelsen betyder, dels at medarbejderne uden unødigt ophold skal genoptage arbejdet på de tjenestesteder, hvor de var ansat, dels at de konfliktberørte medlemmer har krav på efter konfliktens ophør at indtræde i de samme arbejdsmæssige funktioner som før konflikten. Medlemmer, der udebliver uden lovlig grund, kan bortvises. Se videre herom i afsnittet om genoptagelse af arbejdet efter konfliktens ophør (vejledningens anden del).

9. Rammer og regler for de fælles forhandlinger

9.1. Akademikernes forhandlingsaftale

I henhold til hovedaftalerne med de offentlige arbejdsgiverparter har akademikerorganisationerne forhandlings- og aftaleretten for deres

overenskomstansatte medlemmer. Dette er også tilfældet for de kommunale og regionale tjenestemænd, mens Akademikerne som centralorganisation har forhandlings- og aftaleretten for statstjenestemændene, jf. tjenestemandsløven².

Ved tilrettelæggelsen af overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2018 har akademikerorganisationerne imidlertid – som ved tidligere forhandlingsrunder – bemyndiget Akademikerne til på organisationernes vegne at føre forhandlingerne. Der er i denne forbindelse indgået en forhandlingsaftale mellem akademikerorganisationerne og Akademikerne, der fastslår hvilke krav, der skal forhandles, hvilke forhandlingsregler der skal følges, samt reglerne for et konfliktberedskab.

I Akademikerne drøftes og beslutes, hvilke krav der skal formuleres fælles for to eller flere af de deltagende organisationer (generelle krav), og hvilke krav der skal formuleres vedrørende en enkelt organisations medlemmer (specielle krav). Ved indgåelse af en forhandlingsaftale i Akademikerne overlades forhandlingen af de generelle krav til Akademikernes forhandlingsudvalg for den offentlige sektor (FHO), mens det er praksis, at Akademikerne overlader forhandlingen af de specielle krav til den enkelte organisation. En række af de generelle krav forhandles af Akademikerne i fællesskab med de øvrige lønmodtagerorganisationer i "de store forhandlingsfællesskaber" – hhv. Forhandlingsfællesskabet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), hvor sidstnævnte forhandler på statens område.

Et forhandlingsresultat foreligger, når Akademikernes samlede centrale forhandlinger er afsluttet. Når forhandlingsudvalget meddeler Akademikernes bestyrelse et opnået forhandlingsresultat, skal bestyrelsen forholde sig til dette. Såfremt bestyrelsen tiltræder forhandlingsresultatet, sendes dette til vedtagelse eller forkastelse i de enkelte organisationers kompetente organer (beslutning ved urafstemning, repræsentantskabsmøde, hovedbestyrelsesmøde e. lign. afhængig af den enkelte organisations vedtægter).

I Akademikerne afgøres den samlede stillingtagen til forhandlingsresultatet i bestyrelsen, idet resultatet af de enkelte organisationers stillingtagen vejes sammen efter stemmevægte, som er fastsat i forhandlingsaftalen på grundlag af organisationernes medlemstal fsva. medlemmer, der er omfattet af forhandlingerne. I den samlede stillingtagen vejer resultatet af den enkelte organisations stillingtagen med som enten "ja" eller "nej" med organisationens samlede stemmevægt.

En tilsvarende stillingtagen finder sted i de øvrige organisationer, der deltager i de store forhandlingsfællesskaber, efter de regler der gælder for stillingtagen i disse organisationer – og efter regler for samlet stillingtagen i forhandlingsfællesskaberne.

² Lov om tjenestemænd, lbk. 488 af 06-05-2010 med senere ændringer

Hvis et tiltrådt forhandlingsresultat ikke bliver vedtaget, afgør Akademiernes bestyrelse, om forhandlingerne skal genoptages, eller om der skal varsles/iværksættes konflikt.

9.2. Forligsinstitutionen og forligsmandslovens regler

Ved overenskomstforhandlingerne 2018 er situationen den, at forhandlingerne er brudt sammen på alle tre områder, og områderne er nu overgået til Forligsinstitutionen.

Hvis forhandlingerne sker i regi af Forligsinstitutionen, og fremsætter forligsmanden et mæglingsforslag i den forbindelse, skal stillingtagen til mæglingsforslaget følge forligsmandslovens bestemmelser.

Efter forligsmandslovens bestemmelser skal stillingtagen til et mæglingsforslag ske efter organisationernes almindelige vedtægtsmæssige bestemmelser (urafstemning, repræsentantskab, hovedbestyrelse e. lign), men på en sådan måde, at faktiske "ja" og "nej"-stemmer tæller med hver for sig ved opgørelsen af det samlede afstemningsresultat. Den enkelte organisations ja- og nej-stemmer vægtes i det samlede resultat i forhold til det samlede antal stemmeberettigede medlemmer i organisation (= antal medlemmer direkte omfattet af mæglingsforslaget). Hvis stillingtagen ikke sker ved urafstemning, men i en kompetent forsamling, afgøres alene forholdet mellem ja- og nej-stemmer, mens stemmetallene fastlægges på grundlag af antal stemmeberettigede medlemmer, reduceret i forhold til den gennemsnitlige stemmeafgivningsprocent inden for områder, hvor stillingtagen sker ved urafstemning.

Til forkastelse af et mæglingsforslag kræves efter disse bestemmelser, at et flertal af de i afstemningen deltagende har stemt imod forslaget. Hvis mindre end 40 % af de stemmeberettigede har deltaget i afstemningen, kræves tillige, at mindst 25 % af de stemmeberettigede har stemt imod forslaget.

Forligsmanden kan beslutte at sammenkæde en række mæglingsforslag, der vedrører forskellige overenskomstforhold. Dette indebærer, at der sker en samlet (ur)afstemning om det sammenkædede mæglingsforslag, som betragtes som en helhed. Herved kan mæglingsforslag på mindre overenskomstområder selvsagt blive vedtaget qua sammenkædningen med mæglingsforslag på større områder.

Tjenestemænd omfattes ikke af forligsmandens kompetence, og forhandlingerne i forligsinstitutionen omfatter derfor som udgangspunkt kun overenskomstansatte. Da tjenestemændenes ansættelsesforhold er tæt forbundet med ansættelsesforhold for overenskomstansatte, vil forligsmanden kunne lade parterne drøfte disse forhold i forligsinstitutionens regi – også uanset at forligsmanden formelt ikke har kompetence i forhold til tjenestemænd. Opnås der ikke et resultat ved forhandlingerne eller pga. et nedstemt mæglingsforslag, vil man formelt set falde tilbage på reglerne i tjenestemandsløven/tjenestemandregulativerne vedrø-

rende aftaler om løn og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd, hvorom der ikke kan opnås enighed.

9.3. Det økonomiske forhandlingsberedskab

I tilknytning til forhandlingsaftalen følger det af Akademikernes vedtægter og de i medfør heraf fastsatte forhandlingsregler og regler for det økonomiske forhandlingsberedskab, at der etableres en konfliktfond i Akademikernes regi. Konfliktfondens formål er at erstatte organisationsmedlemmernes mistede indtægt i forbindelse med en strejke eller lockout, som iværksættes i forbindelse med forhandlinger, som føres af Akademikerne.

Sigtet med denne konstruktion er at styrke den enkelte medlemsorganisation i forhandlingerne med modparten. Den fælles konfliktfond giver således en betydelig større strejkekasse i tilfælde af en konflikt på et mindre afgrænset område, end den enkelte organisation alternativt selv ville kunne opbygge.

Konfliktfonden er dels baseret på, at akademikerorganisationerne afgiver økonomiske garantiforpligtelser til Akademikerne i forbindelse med indgåelse af forhandlingsaftalen, dels på a conto indbetalinger til konfliktfonden ved beslutning om iværksættelse af en varslet konflikt. Organisationerne har typisk vedtægtsregulerede reservefonde til netop dette formål, ligesom organisationerne kan have vedtægtsmæssig adgang til at opkræve ekstraordinære kontingenter med henblik på finansiering af en konflikt.

Konfliktfondens størrelse er vedtægtsmæssigt fastsat til minimum halvdelen af en normal, gennemsnitlig månedsløn gange det antal medlemmer, som indgår i Akademikernes forhandlingsaftale.

Alle medlemmer af akademikerorganisationer, som er omfattet af de områder, hvor Akademikerne fører forhandlingerne, er som udgangspunkt berettiget til erstatning for indtægtstab i forbindelse med strejke og lockout, idet vedtægtsmæssige bestemmelser i organisationerne dog kan opstille betingelser for medlemmernes ret til konfliktlån.

I henhold til reglerne om det økonomiske forhandlingsberedskab fastsætter Akademikernes bestyrelse størrelsen på den erstatning, der kan ydes for indkomsttab i forbindelse med en konflikt.

Ved en eventuel optrapning af konflikten eller ved omfattende lockout fra arbejdsgiverside kan Akademikernes bestyrelse beslutte at nedsætte erstatningens størrelse til et mindre beløb end den fulde indtægtsnedgang for på denne måde at kunne finansiere en længere og/eller mere omfattende konflikt.

Akademikernes vedtægter, forhandlingsreglerne for den offentlige sektor samt reglerne for det økonomiske forhandlingsberedskab for den offentlige sektor kan ses på Akademikernes hjemmeside www.ac.dk (se under "Om Akademikerne" og derefter "Vedtægter og formål").

9.4. Det økonomiske forhandlingsberedskab ved OK18

Akademikernes bestyrelse har besluttet, at organisationerne ved en eventuel konflikt ved OK18 kan vælge en model, som baserer sig på, at medlemmerne så vidt muligt kompenseres for tabt lønindtægt med en kontingentnedsættelse til organisationen. For at sikre medlemmets likviditet under konflikten, giver organisationerne samtidig medlemmerne mulighed for at låne op til et beløb, som svarer til deres nettoløn plus pension. Udgangspunktet er, at alle skal stilles ens, uanset om de har været i konflikt eller ej.

Fordelen ved modellen – i forhold til en traditionel godtgørelsesmodel – er, at den forbedrer konfliktfondenes likviditet, så det ikke er mangel på likviditet, der skal afgøre organisationernes styrke under en konflikt. Endvidere medfører modellen, at det er billigere for medlemmerne efterfølgende at fylde konfliktfonden op.

Med kontingentnedsættelsesmodellen er det målet, at medlemmerne kompenseres, så det enkelte medlem holdes så økonomisk skadesløs, som det er muligt i tilfælde af en konflikt. Når kontingentnedsættelses- og låneperioden er afsluttet, skal medlemmer, der har været i konflikt, netto efter skat være stillet stort set som medlemmer, der ikke har været i konflikt – uagtet om de har taget et lån eller ej.

De medlemmer, som er omfattet af konflikten, får nedsat kontingent i en periode. Samtidig får medlemmerne mulighed for at låne et beløb, der svarer til deres tabte nettoløn inkl. pension. Der vil være en række låneniveauer, som medlemmet kan vælge. Det er organisationernes penge, som medlemmerne låner, men organisationen kan vælge at samarbejde med et pengeinstitut om det administrative. Lånet afdrages som udgangspunkt i samme periode, som kontingentnedsættelsen løber.

Enkelte medlemmer kan komme i en situation, hvor de ikke som andre medlemmer får gavn af kontingentnedsættelsen fx i forbindelse med pension, længerevarende arbejdsløshed eller lignende. Medlemmet kan i en sådan situation søge sin organisation om compensation.

Hvis den enkelte organisation efter konflikten har behov for at opkræve et midlertidigt ekstrakontingent for at genopfylde konfliktfonden, vil der ved denne model være den fordel, at genopfyldningen vil gå hurtigere og være billigere for alle medlemmer.

ANDEN DEL

Svar på konkrete spørgsmål, der kan opstå under konflikt

Nedenfor gives der – i alfabetisk orden - svar på de vigtigste spørgsmål, som kan opstå i forbindelse med en konflikt, herunder svar på spørgsmål, som vedrører konfliktens konsekvenser for medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår.

1. Afspadsring

Medlemmer, der er omfattet af konflikt, kan som en konsekvens af, at ansættelsesforholdet principielt anses for ophørt i konfliktperioden, ikke påbegynde afspadsring efter konfliktens iværksættelse.

Hvis afspadsring er påbegyndt inden konflikten begynder, kan afspadsringen ikke afvikles som aftalt. Det bemærkes dog, at medlemmet kan undersøge, om arbejdsgiveren vil indgå en konkret aftale herom.

Afspadsring, der ikke har kunnet holdes pga. konflikten, må på ny aftales/fastlægges ved konfliktens ophør.

2. Anciennitet

Der optjenes ikke anciennitet i den periode, konflikten varer. Det gælder i relation til både opsigelsesvarsel og løn. Dette hænger dels sammen med, at overenskomstens parter i konfliktsituationen er frigjort fra de forpligtelser, der følger af den kollektive overenskomst, dels med at ansættelsesforholdet i konfliktsituationen i princippet anses for ophørt. Efter konfliktens ophør genindtræder medlemmerne normalt i den løn- og opsigelsesanciennitet mv., som de havde optjent inden konflikten.

Hvis et medlem deltager i nødberedskabsarbejde under konflikten, indgår dette dog i beregningen af anciennitet (se FV FOA mod KL af 23. januar 2014).

3. ATP og arbejdsmarkedsbidrag

Der skal ikke betales arbejdsmarkedsbidrag af det lån eller de dagpengeydelse efter sygedagpengeloven³ og barselloven⁴, der modtages under en arbejdskonflikt, jf. lov om arbejdsmarkedsbidrag⁵.

Der skal heller ikke betales ATP af det lån, der optages under en konflikt, jf. ATP-loven⁶.

³ Lov om sygedagpenge, lbk. nr. 1032 af 23-06-2016 med senere ændringer

⁴ Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven), lbk. 571 af 29-04-2015 med senere ændringer

⁵ Lov om arbejdsmarkedsbidrag, lov nr. 471 af 12-06-2009 med senere ændringer

⁶ Lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, lbk. 1110 af 10-10-2014

4. Barns sygdom

Der er ikke ret til fravær med løn ved barns 1. og 2. sygedag under konflikten.

5. Barselsorlov, herunder graviditetsorlov, fædreorlov og forældreorlov

Medlemmer, der skal have eller har påbegyndt lønnet barselsorlov og forældreorlov under konflikten, har ikke ret til løn fra arbejdsgiveren i henhold til overenskomstens bestemmelser under konflikten. Dette følger dels af, at ansættelsesforholdet i princippet anses for ophørt under den lovlige strejke og lockout, dels af at overenskomstens parter i den lovlige konfliktsituation har frigjort sig fra overenskomsten i den periode, hvor konflikten står på.

Ved konfliktens iværksættelse kan medlemmer, der er på graviditetsorlov, barselsorlov og forældreorlov med løn, rette henvendelse til Udbetaling Danmark, hvorfra der kan udbetales barselsdagpenge i henhold til reglerne i barselsloven. Medlemmerne kan få udbetalt dagpenge efter barselsloven fra 4 uger før fødslen.

Når det drejer sig om graviditetsorlov, har man på det statslige område ret til at gå på graviditetsorlov med løn fra 6 uger før forventet fødsel og på det kommunale og regionale område fra 8 uger før forventet fødsel. Hvis man således har påbegyndt graviditetsorlov ved konfliktens start, og der er mere end 4 uger til forventet fødsel, kan den pågældende optage konfliktlån. I perioden indtil 4 uger før forventet fødsel er man ikke berettiget til barselsdagpenge. Fra 4 uger før forventet fødsel vil der kunne udbetales dagpenge fra Udbetaling Danmark, og man vil være berettiget til supplerende konfliktlån.

Akademikerorganisationernes medlemmer har ret til fuld løn i barselsorlovsperioden på 14 uger efter fødslen, herunder faderens ret til fædreorlov med fuld løn i 2 uger. Herudover er der i forældreorlovsperioden ret til 6 uger med fuld løn for moderen, 7 uger for faderen samt 6 uger til deling (hvis de er omfattet af samme aftale). Medlemmerne vil i de perioder, der under konflikten ligger inden for orlovens fuldlønsperioder, også være berettiget til supplerende konfliktlån.

For så vidt angår arbejdsgiverens indbetaling af pensionsbidrag i såvel den lønnede del som den ulønnede del af forældreorloven, vil arbejdsgiverens indbetaling heraf ophøre under konflikten.

Medlemmer, der påbegynder graviditetsorlov, barselsorlov, mv. efter konfliktens iværksættelse, er berettiget til barselsdagpenge og skal derfor rette henvendelse til Udbetaling Danmark for at få udbetalt barselsdagpenge. Medlemmer har desuden ret til supplerende konfliktlån for den del af graviditets- og barselsorloven (herunder fædre- og forældreorlov), hvor der er knyttet en lønret.

Medlemmer, der har påbegyndt barselsorlov under konflikten, skal omgående meddele arbejdsgiveren dette efter konfliktens ophør.

Den periode, hvor arbejdsgiveren er forpligtet til at betale løn under barsel, forlænges ikke med den tid, som konflikten har varet. Ligeledes forlænges en eventuel dagpengeret fra kommunen ikke.

Det anbefales, at medlemmerne under konflikten overholder de gældende frister for varsling af barselsorlov overfor arbejdsgiveren.

Når konflikten er ophørt, gælder de almindelige overenskomstbestemmelser om fuld løn under barsel.

6. Besættelse af ledige stillinger

Hvis arbejdsgiveren før konflikten har indgået aftale med en person om, at pågældende skal tiltræde en stilling, der senere viser sig at være omfattet af konflikten, tiltræder den nyansatte stillingen, men bliver straks omfattet af konflikten, såfremt den pågældende er medlem af en konfliktende organisation.

Stillinger, som ønskes besat under konflikten, vil normalt være blokaderamte og kan ikke besættes med medlemmer af de organisationer, der har varslet konflikt.

7. Bibeskæftigelse

Konfliktramte medlemmer må ikke under konflikten påtage sig andet arbejde, der er konfliktramt.

Medlemmer med bibeskæftigelse, som fx undervisning, vil fortsat kunne varetage denne beskæftigelse, medmindre bibeskæftigelsen udføres som led i hovedstillingen eller ligger inden for det konfliktramte område.

Hvis et medlem påtager sig konfliktramt arbejde, vil det almindeligvis blive opfattet som et brud på solidariteten (strejkebryder). En forventelig konsekvens af, at et medlem påtager sig konfliktramt arbejde, vil være eksklusion af den organisation, som den pågældende er medlem af. De nærmere betingelser for, hvornår et medlem der påtager sig konfliktramt arbejde, kan ekskluderes af sin pågældende faglige organisation, findes typisk i den enkelte organisations love og vedtægter.

Forbuddet mod varetagelse af konfliktramt arbejde som bibeskæftigelse gælder uanset, om medlemmet udfører arbejde som fx selvstændig eller vikar. Det betyder fx, at en konfliktramt læge ikke må påtage sig konsulentopgaver for en konfliktramt institution eller styrelse.

8. Dagpenge i henhold til arbejdsløshedslovgivningen

Deltagere i en konflikt kan ikke tillige oppebære arbejdsløshedsdagpenge, selvom deres ansættelsesforhold i princippet er ophørt, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring⁷. Begrundelsen herfor er, at medlemmets ledighed er forårsaget af strejke eller lockout.

⁷ Lov om arbejdsløshedsforsikring mv., lbk. 784 af 31-06-2017 med senere ændringer

Med samme begrundelse bortfalder arbejdsgiverens pligt til at udbetale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag.

Er et medlem ansat i en tidsbegrænset stilling, der ophører under konflikten, vil medlemmet dog kunne modtage arbejdsløshedsdagpenge, eftersom ledigheden ikke er forårsaget af konflikten.

9. Dagpenge – supplerende

Medlemmer, der oppebærer supplerende dagpenge i en A-kasse, men som bliver konfliktramt, kan ikke få dagpenge fra A-kassen, så længe konflikten løber. Det skyldes, at der i arbejdsløshedsforsikringsloven ikke skelnes mellem, om dagpengene ydes helt eller delvist/supplerende. De pågældende medlemmer skal derfor have konfliktlån som alle andre konfliktramte medlemmer.

10. Delefterløn / efterløn

Der kan udstedes efterlønsbevis under konflikt.

For yderligere vejledning bør arbejdsløsheds-kassen kontaktes.

11. Efterløn efter funktionærlovens § 8

Hvis et medlem dør under en konflikt, er de efterladte (dvs. medlemmets ægtefælle eller børn under 18 år, overfor hvem medlemmet har forsørgelsespligt) ikke berettiget til efterløn i henhold til funktionærloven⁸ fra arbejdsgiveren.

12. Eksklusion

De nærmere bestemmelser om eksklusion af medlemmer, som påtager sig strejkeramt arbejde, findes typisk i vedkommende organisationers vedtægter og love.

13. Erstatning for indtægtstab mv. under konflikt – se konfliktlån (22)

14. Ferie/den 6. ferieuge

- Ferie

Et medlem, der deltager i en overenskomstmæssig strejke eller lockout, optjener ikke ret til betalt ferie (dvs. ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse) i den tid, som konflikten varer.

Hvis en medarbejder deltager i en strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse, kan den pågældende ikke begynde ferien. Der er i denne situation tale om en feriehindring.

Et eksempel: Medarbejderen forlader sin arbejdsplads onsdag den 28. marts 2018 om eftermiddagen med henblik på at holde påskeferie samt ferie i den efterfølgende uge. Mandag den 2. april er 2. påskedag, så

⁸ Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, lbk. 81 af 03-02-2009 med senere ændringer.

ferien påbegyndes formelt set først tirsdag den 3. april. Den 4. april træder der imidlertid den varslede konflikt i kraft, og ferien kan således påbegyndes og afvikles som aftalt.

Eftersom ansættelsesforholdet principielt betragtes som ophørt, vil medarbejderen med andre ord ikke kunne holde ferie, så længe konflikten varer. Ferien udskydes med ret til erstatningsferie.

Ferie kan kun holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med at konflikten begynder. Bemærk, at en konflikt som hovedregel iværksættes ved døgnets start.

Når konflikten er ophørt, fastsætter arbejdsgiveren et nyt tidspunkt for, hvornår ferien skal holdes. Når et medlem ikke har kunnet holde ferie på grund af en konflikt, fastsætter arbejdsgiveren – medmindre andet aftales mellem medlemmet og arbejdsgiveren - ferie med et varsel på ikke mindre end 1 måned for hovedferien og 14 dage for den øvrige ferie, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Der er ikke noget i vejen for, at medlemmet indgår en aftale med arbejdsgiver om, at hel eller delvis ferie, der er planlagt inden konfliktens iværksættelse, og som falder efter konfliktperiodens ophør, kan afvikles som planlagt og i umiddelbar tilknytning til konfliktens ophør.

En sådan aftale er ensbetydende med, at medlemmet umiddelbart efter konfliktens ophør kan afholde ferie uden, at den pågældende derved ulovligt udebliver fra tjenesten. Hvis der ikke foreligger en sådan aftale med arbejdsgiveren, skal medlemmet genoptage arbejdet uden ugrundet ophold efter konfliktens ophør, hvorefter en placering af den resterende del af ferien kan aftales med arbejdsgiveren, eller fastsættes af denne.

Hvis planlagt ferie ikke kan holdes på grund af konflikten, er det op til medlemmet at sikre, at eventuelt udbetalt feriegodtgørelse til brug for den planlagte ferie gemmes til den efterfølgende erstatningsferie.

Hvis medlemmet har påbegyndt sin ferie, når konflikten iværksættes, anses medlemmet for at holde ferien også under konflikten, og medlemmet har ret til at få løn udbetalt under ferie – (såfremt denne i øvrigt holder ferie med løn) - også selvom den kommer til udbetaling under konflikten.

Hvis ferien afholdes som planlagt, skal medlemmet i tilfælde af sygdom, der kan begrunde suspension af ferien, sygemelde sig overfor arbejdsgiver og 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. For så vidt angår de efterfølgende 20 sygedage, for hvilke der kan gives erstatningsferie, må medlemmet anses for at være sygemeldt og har i den situation ikke længere krav på løn fra arbejdsgiveren. Da der er tale om en ret og ikke en pligt for medlemmet, be-

stemmer medlemmet i øvrigt selv, i hvilket omfang ferien enten afholdes som planlagt eller påberåbes som feriehindring og dermed eventuelt kræve erstatningsferie.

Hvis ferien som følge af konflikten ikke har kunnet holdes inden ferieårets udløb (den 30. april), kan løn/feriegodtgørelse for ikke-afholdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning. Medlemmet kan dog også aftale med arbejdsgiveren at den ikke-afholdte ferie overføres til det følgende ferieår.

Hvis en konflikt medfører, at hovedferien ikke har kunnet holdes inden ferieperiodens udløb (den 30. september), kan medlemmet vælge enten at udskyde ferien til et senere tidspunkt i ferieåret eller at få udbetalt feriepenge for den ikke-afholdte hovedferie.

- Den 6. ferieuge

Afvikling af den 6. ferieuge følger de samme principper som afvikling af øvrig ferie, se ovenfor.

Et medlem, der deltager i en overenskomstmæssig strejke eller lockout, optjener ikke ret til feriedage som en del af den 6. ferieuge, i den tid, som konflikten varer, jf. ferieaftalerne.

Bevirker konflikten, at en feriedag optjent som en del af den 6. ferieuge ikke kan holdes som planlagt, holdes dagen på et senere tidspunkt i ferieåret eller godtgøres kontant/overføres efter de gældende regler herom i de relevante ferieaftaler.

15. Fleksjob, job med løntilskud eller job/ansættelse på særlige vilkår

Ansatte i et fleksjob, job med løntilskud eller job på særlige vilkår vil være omfattet af konflikt på lige fod med øvrige kolleger inden for faggruppen. Det samme gælder for ansatte i introduktionsstillinger.

Personer udsendt i virksomhedspraktik er ikke omfattet af overenskomsterne og dermed heller ikke af organisationerne. Nyttejob er omfattet af ordningen omkring virksomhedspraktik. Arbejdsgiverne må ikke sætte de pågældende til at udføre konflikttramt arbejde.

16. Fortrædelsesklausul – se afsnit 20 om genoptagelse af arbejdet efter konfliktens ophør

17. Fratræden under konflikt

Et medlem, der er fritstillet, vil ikke modtage løn fra arbejdsgiveren under konflikten. Medlemmet vil i stedet være berettiget til konfliktunderlån.

Se også afsnit 30 om opsigelse fra arbejdsgiverens side og afsnit 31 om opsigelse fra medlemmets side.

18. Fritstillede

Fritstillede er som udgangspunkt alene fritaget fra deres arbejdsforpligtelse, mens de øvrige rettigheder og pligter består. Ved en arbejdsstandsning vil fritstillede være omfattet af arbejdsstandsningen, og de vil derfor ikke have krav på løn mv. for perioden, hvor der er en arbejdsstandsning.

19. Fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen under konflikt

Ved konfliktens ikrafttræden skal medlemmerne omfattet af konflikten forlade arbejdspladsen og må ikke befinde sig på denne, så længe konflikten varer.

Medlemmer på tjenesterejse skal afbryde denne og returnere med første trafikforbindelse efter, at konflikten er trådt i kraft, jf. afsnittet om tjenesterejser.

Ved konfliktens ophør skal medlemmer uden unødigt ophold genoptage arbejdet på det tjenestested, hvor de er ansat. Der må ikke fra nogen af parterne finde "fortrædigelse" sted i anledning af arbejdsstandsningen, jf. afsnittet om genoptagelse af arbejdet efter konfliktens ophør.

20. Genoptagelse af arbejdet efter konfliktens ophør

Når en lovlig varslet konflikt er iværksat, betragtes ansættelsesforholdet principielt som ophørt.

Det fremgår af den såkaldte fortrædigelsesklausul i hovedaftalerne, at medarbejderne ved arbejdsstandsningens ophør uden unødigt ophold har pligt til at genoptage deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde "fortrædigelse" sted i anledning af arbejdsstandsningen. Dette betyder, at medlemmerne som udgangspunkt har ret til straks at genindtræde i deres tidligere stillinger ved arbejdskonfliktens ophør.

Retten til at genindtræde i tidligere stilling efter ophør af strejke eller lockout er dog ikke et ubetinget krav. Arbejdsretten har ved en dom afsagt den 12. oktober 1998 udtalt, at i det omfang det ikke er driftsmæssigt muligt at genansætte alle tidligere ansatte, kan genansættelse ikke kræves. Det blev ved dommen slået fast, at princippet, der tidligere var kendt fra produktionsvirksomheder, også gælder på funktionærområdet.

Medlemmer, der på grund af sygdom, barselsorlov eller tjenestefrihed ikke møder ved konfliktens ophør, betragtes som genindtrådt med den virkning, at evt. løn eller andre ydelser betales af arbejdsgiveren fra dette tidspunkt. Medlemmet har dog pligt til at underrette arbejdsgiveren om og dokumentere fraværet på sædvanlig måde.

Medlemmer, der har indgået aftale med arbejdsgiveren om, at hel eller delvis ferie, der er planlagt inden konfliktens iværksættelse, og som falder efter konfliktperiodens ophør, kan afvikles som planlagt og i umid-

delbar tilknytning til konfliktens ophør, kan afholde ferien efter konfliktens ophør uden, at de derved ulovligt udebliver fra tjenesten.

Medlemmer, der udebliver uden lovlig grund, kan bortvises.

21. Jobcentre

Jobcentrene er neutrale instanser og må ikke under en lovlig konflikt anvise arbejdskraft på de af konflikten berørte områder, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats⁹.

22. Konfliktlån

Ved konfliktlån kompenseres medlemmerne så vidt muligt for tabt lønindtægt med en kontingentsættelse til organisationen. For at sikre medlemmets likviditet under konflikten, giver organisationerne samtidig medlemmerne mulighed for at låne op til et beløb, som svarer til deres nettoløn plus pension. Udgangspunktet er, at alle skal stilles ens, uanset om de har været i konflikt eller ej.

Fordelen ved modellen – i forhold til en traditionel godtgørelsesmodel – er, at den forbedrer konfliktfondenens likviditet, så det ikke er mangel på likviditet, der skal afgøre organisationernes styrke under en konflikt. Endvidere medfører modellen, at det er billigere for medlemmerne efterfølgende at fylde konfliktfonden op.

Der vil være en række låneniveauer, som medlemmet kan vælge. Det er organisationernes penge, som medlemmerne låner, men organisationen kan vælge at samarbejde med et pengeinstitut om det administrative. Lånet afdrages som udgangspunkt i samme periode, som kontingentsættelsen løber.

Enkelte medlemmer kan komme i en situation, hvor de ikke som andre medlemmer får gavn af kontingentsættelsen fx i forbindelse med pension, længerevarende arbejdsløshed eller lignende. Medlemmet kan i en sådan situation søge sin organisation om kompensation.

23. Konfliktramt arbejde

Konfliktramte medlemmer må ikke under konflikten påtage sig andet arbejde, der er konfliktramt.

Medlemmer må heller ikke påtage sig konfliktramt arbejde, der af arbejdsgiveren søges overflyttet fra et arbejdsområde ved omstrukturering, personalerokering eller lignende.

For tjenestemænd er udgangspunktet, at de kun er forpligtet til at udføre det arbejde, der ligger inden for deres normale arbejdsområde, men også at de ikke er forpligtet til at påtage sig at udføre konfliktramt arbejde.

⁹ Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lbk. 1342 af 21-11-2016 med senere ændringer

Man kan fx ikke omlægge tjenestemandsansatte lærers skema med henblik på at føre skemalagt tilsyn.

Det er i den arbejdsretlige praksis antaget, at en overenskomstansat, som ikke er omfattet af en iværksat konflikt, lovligt kan nægte at påtage sig konfliktramt arbejde, som en lovligt strejkende kollega skulle have udført. En sådan arbejdsvægring kan ske uden varsel.

Overenskomstansatte medlemmer, der ikke er omfattet af konflikten, skal således under konflikten fortsætte deres sædvanlige arbejde, men kan ikke pålægges at udføre et andet slags arbejde – og mere arbejde – end det, de er antaget til og sædvanligvis udfører.

Vægring over for sædvanligt over/merarbejde er overenskomststridigt i varslingsperioden.

Det er lovligt at vægre sig ved udførelsen af over/merarbejde, hvis formålet hermed er en produktion, som ellers ikke ville blevet udført, inden konflikten trådte i kraft.

Grænsen mellem "normalt" arbejde og konfliktramt arbejde kan være vanskelig at trække. Medlemmer, der pålægges arbejde, som menes at være konfliktramt arbejde, skal rette henvendelse til den organisation, som de er medlem af.

Chefer er ikke omfattet af konflikten. Chefer har samme pligt til at udføre deres normale arbejde, som de har uden for konfliktsituationen.

De øverste ledere vil i videre omfang end andre kunne være såvel forpligtet som berettiget til at overtage arbejdsfunktioner, som ellers skulle have været varetaget af ansatte, der er omfattet af en konflikt. De øvrige ledere kan ud over deres sædvanlige arbejde alene udføre det arbejde, som måtte være nødvendigt af hensyn til personers liv og helbred og for at hindre, at større værdier går tabt eller andre lignende hensyn.

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

Hvis et medlem påtager sig konfliktramt arbejde, vil det almindeligvis blive opfattet som et brud på solidariteten (strejkebryder). En forventelig konsekvens af, at et medlem påtager sig konfliktramt arbejde, er eksklusion af organisationen.

Ikke-organiserede kan pålægges at udføre andet arbejde, herunder også konfliktramt arbejde.

24. Konstitution i højere stilling

Et medlem, der er konstitueret i en højere stilling, kan være undtaget fra eller være omfattet af konflikten. 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 besættelse. Hvis stillingen er undtaget, f.eks. fordi dette følger af hovedaftalen, eller fordi stillingen ikke er omfattet af konflikten, er medlemmer ikke omfattet af konflikten, uagtet at pågældendes "basisstilling", dvs. den stilling, som pågældende havde før konstitutionen, måtte være omfattet af konflikten. Dette gælder naturligvis ikke, såfremt det er klart, at konstitutionen er sket for at komme ind under hovedaftalens undtagelser, eller med henblik på at pågældende skulle overflyttes fra konfliktramt arbejde.

25. Kursusdeltagelse

Kursusdeltagelse, hvortil der ydes tjenestefrihed med hel eller delvis løn fra arbejdsgiveren, må ikke finde sted under en konflikt. Kursusdeltagelse, som er påbegyndt forud for arbejdsstandsningens iværksættelse, afbrydes principielt ved konfliktens påbegyndelse.

Medlemmer, der skal deltage i allerede planlagte kurser, der finder sted på tidspunktet for konfliktens påbegyndelse/under konflikten, bør imidlertid afklare både med den organisation, som de er medlem af, og arbejdsgiveren, om der er mulighed for, at deltagelse kan finde sted.

26. Løn optjent før konflikten

Udbetaling af løn, der er optjent før konflikten, sker som udgangspunkt på den normale lønningssdag – også selvom denne falder i konfliktperioden.

27. Midlertidige og tidsbegrænsede ansættelser

Medlemmer i midlertidige og tidsbegrænsede ansættelser er omfattet af konflikten.

Såfremt sådanne ansættelsesforhold udløber i konfliktperioden, anses ansættelsesforholdet for endeligt ophørt. Der kan herefter ske udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge, hvis de almindelige betingelser herfor er opfyldt.

Arbejdsgiveren kan med konflikten som begrundelse ikke opsig et midlertidigt/tidsbegrænset ansat medlem.

28. Nye medlemmer

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

Nye medlemmer af akademikerorganisationer, der ansættes i stillinger på de konfliktramte arbejdspladser, bliver automatisk omfattet af konflikten, medmindre andet direkte fremgår af konfliktvarslet (se Arbejdsrettens dom LC mod KL af 16. januar 2014) – se også afsnittet om besættelse af ledige stillinger.

Betingelserne for nye medlemmers adgang til at oppebære konfliktlån findes også typisk i vedkommende organisations vedtægter og love.

29. Omsorgsdage

Omsorgsdage kan ikke påbegyndes under en konflikt.

Er en omsorgsdag påbegyndt inden konflikten (er fx. påbegyndt kl. 23.00 og konflikten indledes kl. 24.00), kan den afholdes som planlagt. Er der aftalt 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 stilles medlemmet ligesom de medlemmer, der er omfattet af konflikten – dvs. der kan ikke udbetales løn efter, at konflikten er trådt i kraft.

30. Opsigelse fra arbejdsgiverens side

I tidsrummet før konflikten iværksættelse kan en arbejdsgiver opsiges et medlem med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår, selvom en del af opsigelsesperioden kommer til at løbe i konfliktperioden.

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

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

31. 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 en konfliktdende organisation, omfattet af konflikten på samme måde som andre medlemmer.

Hvis medlemmet siger sin stilling op under konflikten, skal det ske med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår. Det gælder også hvis medlemmet ønsker at fratræde for at gå på pension.

32. Orlov/tjenestefrihed uden løn

Medlemmer, der har påbegyndt orlov/tjenestefrihed uden løn, er ikke omfattet af konflikten. Medlemmer kan dog ikke overgå til orlov til uddannelse, eller anden orlov/tjenestefrihed uden løn, hvis de er omfattet af en konflikt.

Såfremt tjenestefriheds-/orlovsperioden ophører i konfliktperioden, omfattes medlemmet af konflikten fra det tidspunkt, hvor vedkommende

skulle have været vendt tilbage til sin stilling, og der udbetales konfliktlån efter de sædvanlige regler herom.

33. Overarbejde/merarbejde

Overarbejde/merarbejde forud for konfliktens start må accepteres, hvis det kræves i sædvanligt og rimeligt omfang.

Under konflikten må det for medlemmer, der ikke er omfattet af konflikten, konkret vurderes, om udførelse af over-/merarbejde vil være ensbetydende med udførelse af konfliktramt arbejde, jf. afsnittet om andet arbejde.

34. Seniordage

Se under: Omsorgsdage.

35. Skat

Medlemmer, der er omfattet af en konflikt, og som modtager konfliktlån, skal ikke betale kildeskat (A-skat) af konfliktlånet.

Der betales heller ikke ATP eller arbejdsmarkedsbidrag af konfliktlånet.

36. Stillingsopslag

Stillingsannoncer fra arbejdsgivere på områder, der er ramt af konflikten, bliver i overensstemmelse med de enkelte organisationers regler herfor mærket ved annoncering i akademikerorganisationernes medlemsblade.

37. Sygdom

I tilfælde, hvor længerevarende sygdom er indtrådt inden konflikten påbegyndes, skal arbejdsgiveren udbetale løn indtil tidspunktet for konfliktens ikrafttræden.

Under konflikten er arbejdsgiveren ikke forpligtet til at udbetale løn, men bopælskommunen skal udbetale sygedagpenge, jf. lov om sygedagpenge. Medlemmet skal rette henvendelse til bopælskommunen (via borger.dk) herom. Hvis sygedagpengebeløbet er mindre end det beløb, der ville kunne udbetales som løn under sygdom, kan medlemmet optage supplerende konfliktlån.

Bliver medlemmet rask under konflikten, kan der optages konfliktlån fra dette tidspunkt. Ved raskmelding efter længerevarende sygdom anbefales det at give arbejdsgiveren meddelelse herom under konflikten.

I tilfælde, hvor længerevarende sygdom er indtrådt under konflikten, har medlemmet hverken ret til løn under sygdom eller dagpengeret i forhold til arbejdsgiveren eller bopælskommunen. Der kan i stedet optages konfliktlån.

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

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 indtrådt eller fortsat sygdom.

Vedr. sygdom under ferie: Se afsnit 14 om ferie/den 6. ferieuge.

38. 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.

39. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte

Hverken tjenestemænd eller tjenestemandslignende ansatte er omfattet af konflikten.

40. Tjenesterejser

Konflikttramte medarbejdere, der er på tjenesterejse, skal afbryde denne og returnere med første trafikforbindelse. Der skal som udgangspunkt benyttes samme transportmiddel ved hjemrejsen som anvendt på udrejsen.

Spørgsmålet om, hvem der skal dække eventuelle yderligere udgifter som følge af den ikke-planlagte afbrydelse af tjenesterejsen, er uafklaret, og beror derfor i første omgang på en konkret forhandling. Det afgørende er, at det ikke er det enkelte medlem, der skal dække udgiften.

Akademikerne anbefaler, at der sondres mellem en afbrydelse af tjenesterejsen påbegyndt før afgivet varsel og efter afgivet varsel.

Før afgivet varsel:

Hvis tjenesterejsen er påbegyndt, inden arbejdsgiveren har modtaget konfliktvarslet, afholdes den eventuelt yderligere rejseomkostning begrundet i den ikke planlagte afbrydelse af tjenesterejsen som udgangspunkt af medlemsorganisationerne via konfliktfonden.

Efter afgivet varsel:

Hvis tjenesterejsen er påbegyndt efter modtagelse af konfliktvarslet, har arbejdsgiveren jo haft kendskab til, at medarbejderen på det varslede tidspunkt blev omfattet af en lovlig konflikt. Dette må efter Akademiker-

nes opfattelse føre til, at det som udgangspunkt er arbejdsgiveren, der må afholde de eventuelle yderligere rejseomkostninger.

Planlagte tjenesterejser kan ikke påbegyndes efter konflikten start, medmindre der konkret indgås aftale herom med den forhandlingsberettigede organisation.

41. Tjenesteboliger

Hvis der som led i ansættelsesforholdet er stillet en bolig til rådighed for medlemmet og dennes familie efter reglerne i funktionærlovens § 2, stk. 9, vil medlemmet i princippet kunne blive frataget retten til at bo i boligen som følge af, at konflikten iværksættelse er ensbetydende med ansættelsesforholdets ophør. Efter funktionærlovens § 2, stk. 10, kan arbejdsgiveren, når konflikt er varslet, varsle fraflytning af boligen med 4 ugers varsel svarende til de regler, der gælder for organisationernes varsling af konflikt over for arbejdsgiverparten.

Det antages i den juridiske litteratur, at ovennævnte situation med en fraflytning af tjenesteboligen ikke er særlig realistisk/at situationen mest er af teoretisk karakter, eftersom en arbejdsgiver i praksis må forventes at ville afvente udviklingen af konflikten forinden, at der eventuelt stilles krav om fraflytning af tjenesteboligen.

Må konflikten fx forventes at blive kortvarig – dvs. under en måned - vil fraflytning slet ikke kunne nå at blive aktuel, uanset at arbejdsgiveren har varslet fraflytning af tjenesteboligen. I forbindelse med afslutningen af en konflikt gælder desuden den såkaldte fortrædelsesklausul, der betyder, at medlemmerne har ret til straks at genindtræde i deres tidligere ansættelsesforhold ved konflikten ophør, herunder også ret til straks at genindtræde i retten til at få en tjenestebolig stillet til rådighed.

Om fortrædelsesklausul – se afsnit 22 om genoptagelse af arbejdet efter konflikten ophør.

42. Udmeldelse under konflikt

Regler om udmeldelse af en organisation i en konfliktsituation findes typisk i den enkelte organisations vedtægter/love.

43. Udstationerede

Konflikten omfatter også medlemmer, der er udstationeret eller senere udstationeres ved de konfliktramte tjenestesteder. Den omfatter således også medlemmer, der er ansat andre steder, men som ved konflikten ikrafttræden midlertidigt forretter tjeneste på det konfliktramte arbejdssted.