

DANSK FUNKTIONÆRFORBUND
SERVICEFORBUNDET



Spørgsmål og svar i forbindelse med

Overenskomstfornyelser
2008

FORHANDLINGERNE :	4
HVORNÅR KAN ET FORHANDLINGSRESULTAT FORELIGGE?	4
FOLKETINGSIKKEDELSER	4
HVAD SKAL DER SKE, NÅR ET FORHANDLINGSRESULTAT/MÆGLINGSFORSLAG FORELIGGER?	4
URAFSTEMNING	5
URAFSTEMNING UDEN FORLIGSMANDENS MEDVIRKEN VED FREMSÆTTELSE AF ET FORHANDLINGSRESULTAT	5
URAFSTEMNING OM ET MÆGLINGSFORSLAG FREMSAT AF FORLIGSMANDEN	5
HVEM SKAL TRÆFFE AFGØRELSEN	5
INFORMATIONSFØRSEL OG -PLIGT	6
AFSTEMNINGSFORM	6
FORKASTELSE AF MÆGLINGSFORSLAG – BEMÆRK NYE REGLER	6
SAMMENKÆDNINGER VED AFSTEMNING	7
OFFENTLIGGØRELSE AF AFSTEMNINGSRESULTAT	8
HVEM SKAL DELTAGE I URAFSTEMNINGEN OG HVEM ER UNDTAGET FRA URAFSTEMNINGEN?	8
KONFLIKT	9
HVORNÅR KAN EN STREJKE BEGYNDE?	9
<i>Hovedaftalen</i>	9
VARSLINGSBESTEMMELSER I HENHOLD TIL HOVEDAFTALEN	9
FORLIGSMANDENS MULIGHEDER FOR UDSÆTTELSE AF STREJKEN/LOCKOUTEN	10
1. <i>udsættelsesmulighed</i>	10
2. <i>udsættelsesmulighed</i>	10
3. <i>udsættelsesmulighed</i>	11
4. <i>udsættelsesmulighed</i>	11
HVAD SKER DER, HVIS STREJKEN IVÆRKSÆTTES?	12
HVEM SKAL MED I STREJKE	12
TVIVL OM EN VIRKSOMHED ER OVERENSKOMSTDÆKKET/OMFATTET AF KONFLIKTEN	12
DISPENSATION	12
ANMELDELSE TIL ARBEJDSFORMIDLINGEN	13
HVORNÅR KAN EN IGANGVÆRENDE STREJKE/LOCKOUT AFSLUTTES?	13
PRAKTISKE SVAR PÅ SPØRGSMALE OM STREJKEN	13
AFSPADSERING	13
ANCIENNITET	14
GENANSÆTTELSE EFTER STREJKE	14
ANDET ARBEJDE	14
ARBEJDSFORMIDLINGEN	14
ARBEJDSLØSE	15
DAGPENGE	15
KONFLIKTPROCENT	15
SUPPLERENDE DAGPENGE	15
OVERGANGSYDELSE	16
ATP OG ARBEJDSMARKEDSBIDRAG	16
BARSELSORLOV	16
KONTANTHJÆLP	16
EFTERLØN	17
ORLOV TIL BØRNEPASNING	17
FERIE	17

KONFLIKTRAMT ARBEJDE.....	18
EFTERUDDANNELSESKURSER	18
TILLIDSREPRÆSENTANTKURSER.....	19
<i>Sikkerhedsorganisationen</i>	19
LØNMODTAGERVALGTE A/S-BESTYRELSESMEDLEMMER.....	19
<i>Samarbejdsudvalg</i>	19
JOBTRÆNING/SÆRLIG TILRETTELAGT JOBTRÆNING.....	19
NYE MEDLEMMER – MEDLEMSKAB UNDER KONFLIKT	20
BLIVER NYE MEDLEMMER OMFATTET AF KONFLIKTEN?.....	20
UDMELDelse AF/OVERFLYTNING UNDER STREJKE/LOCKOUT	20
STREJKEUNDERSTØTTELSE	20
PRØVEANSATTE.....	21
<i>Elever/Lærlinge</i>	21
STREJKEBRYDER	21
EKSKLUSION.....	21
SYGDOM.....	21
LØNTILGODEHAVENDE	22
EKSEMPEL PÅ SKIFTEHOLDSPLAN	23
Pos. 1.....	23
Pos. 2.....	23
Pos. 3.....	23

Indledning

Denne vejledning giver ikke det endegyldige svar på alle spørgsmål, der opstår i en konflikt-situation. Derfor skal du være opmærksom på, at forholdene kan ændre sig, så denne vejledning ikke umiddelbart kan bruges i alle forhold. Derfor anmodes du om, altid selv at holde dig orienteret om de enkelte punkter og afsnits aktualitet.

Dansk Funktionærforbund

Forhandlingerne :

Hvornår kan et forhandlingsresultat foreligge?

Principielt kan et resultat foreligge, når som helst efter forhandlingerne er påbegyndt, men det er umuligt at spå om tidspunktet.

Der kan imidlertid også ske det, at forhandlingerne bryder sammen, og forligsmanden opgiver mægling. Strejken kan så gå i gang.

Imidlertid trækker det oftest ud til sidste øjeblik med et resultat, og måske foreligger det først, efter at forligsmanden har benyttet sig af muligheden for at udsætte strejken.

Folketingsindgreb.

Sidst skal nævnes, at folketetinget kan gribe ind i overenskomstsituationen. I 1998 skete dette på et tidspunkt, hvor forhandlingerne var brudt sammen og strejke/lockout var iværksat. Hvorefter folketetinget vedtog loven om forlængelse af kollektive overenskomster. Tidligere har folketetinget grebet ind allerede på det tidspunkt, hvor forligsmanden opgav mægling, eller hvor en af parterne havde nedstemt et mæglingsforslag.

Hvad skal der ske, når et forhandlingsresultat/mæglingsforslag foreligger?

På nuværende tidspunkt kan der naturligvis ikke siges noget om, hvornår et eller flere eventuelle forhandlingsresultater/ et eller flere eventuelle mæglingsforslag vil foreligge.

I det efterfølgende er udgangspunktet derfor dagen for fremsættelsen af forhandlingsresultater/mæglingsforslag.

Sædvanligvis når forslaget foreligger, indkaldes forbundets forretningsudvalg, og der informeres om forhandlingsresultater/mæglingsforslag og forretningsudvalget tager stilling til det. Forbundet/Landssammenslutningerne udarbejder informationsmateriale for de enkelte overenskomstområder, som bliver udsendt til medlemmerne sammen med stemmesedlerne. Herefter foregår der urafstemning om resultatet.

Forbundet vil ligeledes tilkendegive, hvornår stemmesedlerne og opgørelsen af resultatet skal være forbundet i hænde.

Urafstemning

Urafstemning UDEN forligsmandens medvirken ved fremsættelse af et forhandlingsresultat

Hvis parterne, uden forligsmandens medvirken – i form af et forhandlingsresultat – opnår enighed om grundlaget for fornyelse af overenskomsterne, går dette resultat normalt til urafstemning efter Forbundets egne regler, som er:

Hvis et flertal af de afgivne stemmer siger ja, så er forslaget godkendt af Forbundet, og omvendt, hvis et flertal af de afgivne stemmer siger nej, så er forslaget forkastet af Forbundet.

Regler fra forligsmandsloven gælder altså ikke i denne situation.

Urafstemning om et mæglingsforslag FREMSAT af forligsmanden

De fastsatte regler for afstemning om mæglingsforslag er nedfældet i forligsmandslovens § 10, 11 og 12.

Hvem skal træffe afgørelsen

Her siger forligsmandslovens § 11: Inden for hvert forbund, træffes afgørelsen af dets stilling til et mæglingsforslag enten ved urafstemning eller af en dertil kompetent forsamling.

I Forbundet vil afgørelsen som bekendt ske ved urafstemning blandt medlemmerne.

Informationsform og -pligt

Forligsmandslovens § 10 siger:

Når et mæglingforslag underkastes afstemning inden for en organisation, må det kun forelægges i forligsmandens affattelse.

Endvidere står der:

Organisationen skal, før afstemning finder sted, drage omsorg for, at alle stemmeberettigede medlemmer får adgang til at gøre sig bekendt med alle de almindelige og specielle bestemmelser i mæglingforslaget, der vedrører organisationens medlemmer.

Afstemningsform

Om afstemningsformen står der:

Enhver afstemning om mæglingforslaget – såvel ved urafstemning som i kompetent forsamling og såvel i arbejdsgiver- som i arbejdsorganisationer – skal foregå hemmeligt og skriftligt. Der kan kun afgives rene ja eller nej stemmer.

Forkastelse af mæglingforslag – bemærk nye regler

Folketinget vedtog sidst i 1998 en ændring af forligsmandsloven (Lov om mægling i arbejdsstridigheder).

§ 11, stk. 1. 2. pkt. er nu afløst af følgende regler:

Til forkastelse af et mæglingforslag ved urafstemning på arbejderside kræves, 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.

For at forkaste et mæglingforslag kræves altså:

1. Hvis 40% af de stemmeberettigede har deltaget i afstemningen, vil et almindeligt flertal kunne forkaste et mæglingforslag.
2. Hvis mindre end 40% af de *stemmeberettigede* har deltaget i afstemningen, så skal mindst 25% af de stemmeberettigede have stemt imod forslaget, for at det er forkastet.

Ændringen har til formål at medvirke til en højere stemmeprocent, idet manglende deltagelse i afstemningen ikke i så høj grad som tidligere næsten *automatisk* vil fungere som en ja-stemme.

Sammenkædningsregler ved afstemning

Uanset at LO og DA under overenskomstforhandlingerne ofte over for offentligheden optræder som de to parter i overenskomsterne, er det de enkelte fagforbund og deres modstående arbejdsgiversammenslutninger, der har overenskomst med hinanden.

Overenskomsterne underskrives også af repræsentanter for de enkelte fagforbund og disses modparter. Når et forhandlingsresultat fremkommer, foregår der urafstemning på LO-siden, mens det i DA er en kompetent forsamling (DA's generalforsamling), der består af 600 repræsentanter fra de enkelte arbejdsgiversammenslutninger, der tager stilling til og godkendelse eller forkastelse.

Et mæglingsforslag omfatter normalt hele LO/DA-området, og forligsmanden kan i henhold til forligsmandslovens § 12 sammenkæde afstemningerne.

Det vil sige, at han foretager en sammenlægning af afstemningstillene inden for alle forbundene, så det er resultatet af de samlede afstemninger, der er afgørende for, om et mæglingsforslag er vedtaget eller forkastet. Altså lægges ja-stemmer i Forbundet sammen med ja-stemmerne i andre LO-forbund.

Det resultat, der fremkommer herved, er så det samlede resultat af afstemningen og afgørende for godkendelse eller forkastelse.

På de måde kan det ske, at et mæglingsforslag bliver gældende for et fagforbund, selv om dette forbunds medlemmer har forkastet forslaget. Hvis det samlede resultat af afstemningerne godkender mæglingsforslaget, er det gældende for alle forbundene.

Ved lovændringen sidst i 1996 er der under sammenkædningsregler indsat følgende ændring:

§ 12 nyt stk. 3 siger:

Et mæglingforslag kan kun sammenkædes med andre mæglingforslag, såfremt forhandlingsmulighederne på det pågældende område må anses for udtømte. Forligsmanden afgør, om denne betingelse er opfyldt.

Denne ændring har specielt baggrund i, at forligsmanden i 1993 fremsatte et mæglingforslag til fornyelse af overenskomsterne på DA/LO-området, der også medtog en række overenskomster uden for dette hovedområde i afstemningerne, her under bl.a. Dansk Journalistforbund.

Offentliggørelse af afstemningsresultat

Forligsmandsloven siger: Om stemmeresultaterne, således som de fremkommer i afdelingerne, forbundene eller hovedorganisationerne, må intet offentliggøres eller meddeles til andre end vedkommende organisation eller forligsmanden, før forligsmanden har offentliggjort hovedresultatet af afstemningen.

Hvem skal deltage i urafstemningen og hvem er undtaget fra urafstemningen?

Hvor skal de stemme:

Der hvor der er overenskomst eller tiltrædelsesoverenskomst, stemmes under det område overenskomsten/tiltrædelsesoverenskomsten hører, mens andre stemmer under øvrige.

Arbejdsledige medlemmer og efterlønsmodtagere/overgangsydelse skal så vidt muligt afgive deres stemme under det område, hvor deres sidste beskæftigelses-forhold var. Er det ikke muligt at få oplyst dette, skal de stemme under øvrige.

Konflikt

Hvornår kan en strejke begynde?

Hovedaftalen

Opsigelse af overenskomsterne betyder ikke, at organisationerne ikke er forpligtet til at overholde bestemmelserne efter udløbet af overenskomst-perioden.

Hovedaftalen af 1973 mellem LO og DA siger nemlig i sin § 7, at selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i samme hovedaftales § 2 (varslingsbestemmelserne).

Det betyder altså, at overenskomsten er bindende, uanset om den er behørigt opsagt og udløbet. Først når en anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat, har organisationerne frigjort sig fra gældende overenskomst.

Hvis arbejdsstandsning (strejke eller lockout) går i gang, er begge parter til gengæld frigjort fra deres forpligtelser.

Varslingsbestemmelser i henhold til hovedaftalen

1. strejkevarsel er et anbefalet brev til den anden hovedorganisations forretningsudvalg, hvori man skriver, at man agter at forelægge sin kompetente forsamling forslag om arbejdsstandsning. Dette skal meddeles mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat.

Forligsmandslovens § 2, stk. 4 siger: Det påhviler der hos enhver enkeltstående arbejdsgiver og enhver arbejdsgiver- eller arbejdsorganisation at tilstille forligsinstitutionen afskrift af udstedte varsler om arbejdsstandsninger, for så vidt det opståede stridsspørgsmål ikke efter sagens natur hører hjemme til afgørelse ved Arbejdsretten. For de organisationer, for hvilke de mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte varslingsbestemmelser eller tilsvarende varslingsbestemmelser er gældende, er det dog tilstrækkeligt at tilstille forligsinstitutionen afskrift af et udstedt 2. varsel.

Det skal understreges, at både 1. og 2. konfliktvarsel påhviler det enkelte forbund (overenskomstparten), med mindre der skulle blive aftalt andet mellem DA og LO.

Forligsmandens muligheder for udsættelse af strejken/lockouten

Forligsmandens opgaver og muligheder i overenskomstforhandlingerne er fastsat i den såkaldte forligsmandslov – lov af 18. januar 1934 – om mægling i arbejdsstridigheder – senest ændret 27. december 1996.

Denne lov siger i sin § 3, at når der er grund til at frygte arbejdsstandsning, eller arbejdsstandsning er indtrådt, kan forligsmanden på et hvilket som helst tidspunkt gå ind i forhandlingerne i et forsøg på at medvirke til tilvejebringelse af nye overenskomster. Eneste betingelse er, at forligsmanden finder, at arbejdsstandsningens virkning har samfundsmæssig betydning.

Han kan gøre det af egen drift eller på foranledning af en af parterne eller af begge parterne.

Parterne (LO og DA) har ifølge loven pligt til at efterkomme forligsmandens eventuelle indkaldelse til samtale og forhandling.

1. udsættelsesmulighed

Når forligsmanden har besluttet at gå ind i forhandlingerne for at mægle, kan han på et hvilket som helst tidspunkt før eller under forhandlingerne, som betingelse for mæglingen, stille krav om, at arbejdsstandsningen udsættes.

Kravet kan under samme arbejdsstrid kun stilles en gang og kan højst omfatte et tidsrum af 2 uger, dog således at den udsatte arbejdsstandsning tidligst kan iværksættes på tredjedagen efter, at forligsmanden inden for de to uger har erklæret forhandlingerne for afsluttet, eller på tredjedagen efter udløbet af de to uger.

Som det fremgår, kan forligsmanden altså gå ind i forhandlingerne på næsten hvilket som helst tidspunkt. Når han således har besluttet at mægle, kan han samtidig, som betingelse for sin medvirken, kræve arbejdsstandsningerne udsat i 14 dage. Ud over de 14 dage siger loven endvidere, at de varslede strejker og lockouter først kan iværksættes på tredjedagen, efter at mæglingen er opgivet, eller på tredjedagen efter de 14 dages udløb.

2. udsættelsesmulighed

Hvis de forhandlinger, der opstår efter 1. udsættelse, giver til resultat, at forligsmanden fremsætter et mæglingsforslag, kan forligsmanden i henhold til forligsmandslovens § 4 bestemme, at de varslede arbejdsstandsninger udsættes, indtil urafstemningerne om mæglingsforslaget

er afsluttet. Forkastes mæglingsforslaget ved afstemningen, kan strejkerne gå i gang på tredjedagen.

3. udsættelsesmulighed

Hvis forligsmanden imidlertid skønner, at en fortsat mægling ikke har udsigt til at skabe grundlag for et mæglingsforslag, der har mulighed for at blive vedtaget af begge parter, skal han, inden mæglingen opgives, tilkalde Forligsinstitutionens øvrige forligsmænd og rådføre sig med dem om betimeligheden i at kræve arbejdsstandsningen udsat.

Denne rådslagning skal finde sted i tilfælde, hvor den truende arbejdsstandsning vil ramme livsvigtige samfundsfunktioner, eller hvor forligsmanden anser arbejdsstandsningen for i øvrigt at have vidtrækkende samfundsmæssig betydning.

Hvis forligsmændene i fællesskab finder, at de nævnte betingelser for udsættelse er til stede, kan de kræve den truende arbejdsstandsning udsat i indtil to uger.

Beslutter forligsmændene sig for den mulige udsættelse, skal den forligsmand, der hidtil har gennemført mæglingsforhandlinger, på ny optage forhandling med parterne om stridens bilæggelse.

4. udsættelsesmulighed

Resultater disse forhandlinger i, at forligsmanden fremsætter et mæglingsforslag kan han udsætte de varslede arbejdsstandsninger, indtil urafstemningerne om mæglingsforslaget er afsluttet.

Lykkes det ikke ved disse forhandlinger at skabe grundlag for et mæglingsforslag, der har mulighed for at blive vedtaget af begge parter, erklærer forligsmanden forhandlingerne for definitivt afsluttet.

Organisationerne er så berettigede til at iværksætte de udsatte strejker og lockouter på femtedagen efter forligsmandens erklæring eller senest på femtedagen efter udløbet af to-ugersperioden.

I øvrigt siger forligsmandsloven, at forligsmænd og mæglingsmænd ved arbejdets tilrettelæggelse bør tilstræbe, at forhandlingerne kan være endelig afsluttet inden det tidspunkt, hvor parterne, i henhold til de afgivne varsler om arbejdsstandsning, kan frigøre sig for overenskomsterne.

Hvad sker der, hvis strejken iværksættes?

Hvem skal med i strejke

Dette fremgår af strejkevarslerne, som er udsendt i kopi til Landssammenslutningerne.

Tvivel om en virksomhed er overenskomstdækket/omfattet af konflikten

Opstår der tvivl om, hvorvidt en virksomhed er overenskomstdækket skal Landssammenslutningen omgående kontakte forbundet.

Ved konflikten i 1998 var det mange virksomheder, der lockoutede Forbundets medlemmer, og såfremt der er tvivl i den forbindelse, om man er lockoutet, må Landssammenslutningen også kontakte Forbundet.

Hvis en virksomhed ikke er medlem af en arbejdsgiverforening, og der blot er indgået en tiltrædelsesoverenskomst, skal der ikke strejkes.

Dispensation

Fra sidste konflikt ved vi, at arbejdsgivere af forskellige årsager, kan ønske deres virksomhed fritages fra strejken.

En sådan fritagelse/dispensation fra strejken kan under ingen omstændigheder gives af andre end Forbundet.

Fremgangsmåden er, at arbejdsgiveren over for arbejdsgiverforeningen skal fremsætte anmodning om fritagelse. Arbejdsgiverforeningen skal så rette henvendelse til Forbundet, der nøje vil vurdere grundlaget for en dispensation og herefter træffes afgørelsen i samarbejde med Landssammenslutningen.

Det skal understrejes, at ingen virksomheder på forhånd har fået dispensation, og at en sådan først foreligger, når der ligger en klar godkendelse som beskrevet oven for.

Anmeldelse til Arbejdsformidlingen

Arbejdsformidlingsloven påbyder helt klart Arbejdsformidlingskontorerne at være neutrale under en lovlig konflikt. Det hedder herom i loven: Når en faglig organisation skriftligt har sendt et arbejdsformidlingskontor fyldestgørende oplysning om, at en virksomhed er omfattet af strejke eller lockout, må kontoret ikke anvise arbejdskraft til virksomheden, førend konflikten er hævet eller kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig.

Hvornår kan en igangværende strejke/lockout afsluttes?

Hvis der under en strejke/lockout, efter nye forhandlinger, fremkommer forhandlingsresultat eller mæglingsforslag, skal der foregå en information.

Hvis udgangen på en efterfølgende afstemning bliver, at enten lønmodtager – eller arbejdsgiverside – forkaster resultatet, fortsætter strejken.

Dersom medlemmerne ved urafstemningen godkender forhandlingsresultatet/mæglingsforslaget, og arbejdsgiverne også gør det, så skal arbejdet genoptages på første normale arbejdsdag, efter afstemningsresultatet er offentliggjort.

Griber folkettinget ind i strejken og gennemfører en lov for at standse strejken, vil det af loven fremgå, hvornår arbejdet skal genoptages.

Praktiske svar på spørgsmål om strejken

Afspadsring

Er afspadsring påbegyndt før strejkens/lockoutens iværksættelse, afbrydes den ved konflikten start. Medlemmer deltager således i konflikten fra starten.

Er afspadsring aftalt til påbegyndelse efter konflikten iværksættelse, kan afspadsring ikke finde sted, så længe konflikten løber.

Flextidsordninger er suspenderet under konflikten. Overskydende timer på flexsaldoen gemmes til efter konflikten ophør.

Anciennitet

Der optjenes ikke anciennitet under strejken. Dette gælder i relation til såvel opsigelsesvarsel som løn.

Genansættelse efter strejke

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

Mæglingsforslag eller forhandlingsresultater vil imidlertid sædvanligvis indeholde en såkaldt "fortrædigelsesklausul" for at sikre, at alle konfliktramte genindtræder i deres job med samme rettigheder som før konflikten.

Andet arbejde

Konfliktramte medlemmer må ikke under konflikten påtage sig andet arbejde, der er konfliktramt. Dette gælder, uanset om der er tale om en konflikt, der er iværksat af forbundet eller af en anden lønmodtagerorganisation.

Hvis et medlem under konflikt ønsker at opgive sin stilling kan dette ske ved, at der afsendes brev til arbejdsgiveren:

Forslag:

"Uanset indholdet i en eventuel fortrædigelsesklausul i forbindelse med afslutning af den løbende konflikt, skal jeg herved meddele, at jeg ikke ønsker at fortsætte mit ansættelsesforhold efter udgangen af _____ måned.

Hvis konflikten afsluttes inden udgangen af _____ måned, vil jeg naturligvis genoptage arbejdet fra tidspunktet for konfliktens ophør og indtil _____."

Arbejdsformidlingen

Lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik siger herom:

Når en faglig organisation skriftligt har sendt et arbejdsformidlingskontor fyldestgørende oplysninger om, at en virksomhed er omfattet af strejke eller lockout, må AF-kontoret ikke an-

vise arbejdskraft til virksomheden, før konflikten er hævet eller kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig.

Arbejdsløse

Arbejdsformidlingen, som er en neutral instans, må under en lovlige konflikt ikke anvise arbejdskraft, hverken til en strejke- eller lockoutramt virksomhed.

Dagpenge

Ledige / syge / ledige ferierende / konfliktramte ferierende.

Der kan ikke udbetales arbejdsløshedsdagpenge til deltagere i en konflikt, men ledige modtager normalt arbejdsløshedsdagpenge uændret under konflikten, ligesom ledige, der bliver syge, er berettiget til sygedagpenge fra kommunen. Ledige, der holder ferie, når konflikten bryder ud, er berettiget til uændret at holde ferie med feriedagpenge. Hvis ferien ikke er påbegyndt forud for varsling af konflikten, kan der dog ikke udbetales feriedagpenge til medlemmer, der er i arbejde i den konfliktramte virksomhed. Der skal i stedet udbetales strejkeunderstøttelse.

Konfliktprocent

Hvis mindst 65% af A-kasses eller afdelingens medlemmer i beskæftigelse er omfattet af konflikten, kan der normalt ikke udbetales hverken arbejdsløsheds- eller sygedagpenge, så længe konflikten løber.

På grund af vort medlemstal håber vi ikke, det giver anledning til problemer inden for Forbundsområdet.

Supplerende dagpenge

Medlemmer, der oppebærer supplerende dagpenge i A-kassen, men som bliver konfliktramte, kan ikke få dagpenge fra A-kassen, så længe konflikten løber. Disse medlemmer skal derfor have strejkeunderstøttelse som andre medlemmer (hel dag). Der udbetales selvfølgelig ikke dagpenge (A-kasse) for disse dage.

Ikke konfliktramte medlemmer kan fortsat modtage supplerende dagpenge under konflikten, med mindre A-kassen eller afdelingen er lukket i henhold til 65%-reglen.

Overgangsydelse

For medlemmer på overgangsydelse udbetales strejkeunderstøttelse efter følgende regler: Uanset antal timer, medlemmet skulle have arbejdet, udbetales strejkeunderstøttelse for hele dagen.

Overgangsydelsen udbetales som normalt – men beløbet, der udbetales som strejkeunderstøttelse, skal medregnes i det beløb, som man har lov til at tjene ved siden af overgangsydelsen.

ATP og arbejdsmarkedsbidrag

Der skal ikke indbetales ATP og arbejdsmarkedsbidrag af strejkeunderstøttelse.

Barselsorlov

Medlemmer, der skal have eller har påbegyndt barselsorlov under strejken, har ikke ret til løn fra arbejdsgiveren under strejken. Der skal i stedet rettes henvendelse til kommunernes dagpengekantor, hvorfra der udbetales barselsdagpenge under strejken i henhold til reglerne i dagpengeloven, og når strejken ophører gælder de sædvanlige overenskomst- og lovbestemmelser.

Kontanthjælp

Enhver person, der ikke er i stand til at forsørge sig selv eller sin familie, har krav på kontanthjælp efter nærmere fastsatte regler i Lov om aktiv socialpolitik. I henhold til lovens bestemmelser er det imidlertid således, at såfremt hjælpen ydes til en familie, fordi pågældende er indblandet i en kollektiv arbejdskonflikt, skal hjælpen tilbagebetales.

Loven indeholder dog nogle bestemmelser om, at tilbagebetalingskravet ikke må gennemføres, hvis familien derved kommer til at mangle det nødvendige.

Det er naturligvis et krav, at man skal være i trang for at få bistandshjælp og ikke må eje likvid formue, men gerne såkaldt illikvid formue, som f.eks. hus.

Efterløn

Uanset en A-kasse eller afdeling eventuelt er lukket for udbetaling på grund af 65%-reglen vil efterløns- / overgangsydelsesmodtagere stadig være berettiget til efterløn/overgangsydelse.

Overgangen til efterløn kan dog ikke ske for et medlem, der er omfattet af en konflikt, selv om opsigelsen er sket forud for varsling af konflikten, men et sådant medlem vil være berettiget til strejkeunderstøttelse.

Orlov til børnepasning

Udbetalingen af denne ydelse berøres ikke af en konflikt.

Ferie

En strejke berøver ikke lønmodtageren retten til optjent ferie, men der optjenes ikke ferie og feriegodtgørelse under selve strejken.

Såfremt tidligere optjent ferie er påbegyndt inden strejkens start, kan ferien afholdes som planlagt. Hvis strejken stadig løber ved feriens afslutning, går den pågældende i strejke.

Under strejken har man ikke ret til løn under ferie. Hvis man fratræder i forbindelse med en strejke, har man ret til feriegodtgørelse ved fratræden, og afdelingen kan påtage feriebeviset.

Har arbejdsgiveren ikke afregnet feriegodtgørelse, udbetales strejkeunderstøttelse. Efter konfliktens afslutning skal der rejses krav over for arbejdsgiveren om at afregne feriegodtgørelsen, og når denne afregning foreligger, skal den udbetalte strejkeunderstøttelse tilbagebetales.

Såfremt der før konfliktens påbegyndelse skulle være udbetalt feriegodtgørelse, er lønmodtageren forpligtet til at gemme feriegodtgørelsen, til ferie kan afholdes efter konfliktperioden.

Ferie, der er aftalt til påbegyndelse efter strejkens start, må udsættes til efter strejkens afslutning, idet det fremgår af en højesteretsdom, at ferien må være påbegyndt forud for strejkens start som forudsætning for, at arbejdsgiveren har pligt til at betale feriegodtgørelse i en strejkeperiode. Men tilgodehavende restferie, indtjent i 2005 skal dog være afholdt inden 30. april 2006, også selv om strejken løber indtil da. Hvis restferie ikke kan afholdes inden ferieårets udløb (1. maj) på grund af konflikt, mistes retten til optjent feriegodtgørelse ikke

nødvendigvis. Restbeløbet vil da kunne udbetales ved ferieårets udløb, selvom ferien ikke kan holdes.

Hvis ikke den tilgodehavende ferie afholdes, vil feriegodtgørelsen tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond.

Konfliktramt arbejde

Medlemmer må ikke påtage sig konfliktramt arbejde under en af forbundet iværksat strejke, men vægningen må først ske fra det tidspunkt, hvor strejken er iværksat.

Overarbejde forud for strejkens start må accepteres, hvis overarbejdet kræves i sædvanligt og rimeligt omfang. Generelt gælder dog, at der ikke bør accepteres overarbejde af større omfang, der er forceret frem alene med henblik på at få udført opgaver, der ellers først skulle have været udført efter strejkens start.

Efteruddannelseskurser

Medlemmer der er ansat i en konfliktramt virksomhed, men som ved konfliktens start deltager i et efteruddannelseskursus og får kursusgodtgørelse, kan fortsætte kurser og vil modtage kursusgodtgørelse kursusperioden ud. Herefter går pågældende i strejke og får udbetalt strejkeunderstøttelse.

Dersom strejken begynder inden kursets start, vil der i strejkeperioden indtil kurset begynder blive udbetalt strejkeunderstøttelse. Under kurset udbetales kursusgodtgørelse.

Hvis strejken fortsætter efter kurset, vil der igen blive udbetalt strejkeunderstøttelse.

Hvis det er aftalt, at arbejdsgiveren betaler løn under kursUSDeltagelsen, vil denne aftale ikke være bindende for den del af kursusperioden, der ligger efter strejkens påbegyndelse. For denne periode vil der blive udbetalt kursusgodtgørelse.

Tillidsrepræsentantkurser

Hvis kursistens arbejdsplads er konfliktramt, udbetales ikke tabt arbejdsfortjeneste under kursusdeltagelse, men derimod strejkeunderstøttelse, som til andre konfliktramte.

I en konfliktsituation vil tillidsrepræsentanten formentlig tage hjem fra kurset, hvis ikke dette allerede er aflyst.

Sikkerhedsorganisationen

Valg af sikkerhedsrepræsentanter finder sted efter reglerne i Arbejdsministeriets bekendtgørelse **nr. 575 af 21. juni 2001**.

For at blive valgt er det bl.a. en forudsætning, at sikkerhedsrepræsentanten er ansat i virksomheden.

Såfremt virksomheden eller enkelte afdelinger lukker, ophører det daglige sikkerhedsarbejde.

Det kan dog varetages for den enkelte sikkerhedsgruppe's vedkommende af arbejdslederen.

For sikkerhedsrepræsentanter, som er tilmeldt arbejdsmiljøuddannelsen, men endnu ikke har påbegyndt kurset ved konflikten start, bortfalder tilmeldingen i de tilfælde hvor sikkerhedsrepræsentanten er ramt af konflikten.

Hvor arbejdsmiljøuddannelsen er påbegyndt ved konflikten start, bortfalder arbejdsgiverens forpligtigelse til at udbetale løn i kursusperioden i princippet ligeledes.

Lønmodtagervalgte A/S-bestyrelsesmedlemmer

Lønmodtagerrepræsentanter skal ikke deltage i bestyrelsesarbejde under strejke, idet ansættelsesforholdet i princippet er afbrudt. Ved strejkens ophør genindtræder pågældende i bestyrelsen.

Samarbejdsudvalg

I virksomheder med SU-udvalg, vil samarbejdsaktiviteterne i konfliktperioden blive sat i stå.

Jobtræning/særlig tilrettelagt jobtræning

Medlemmer i jobtræning er omfattet af vore overenskomster. De deltager således i strejken på lige fod med de øvrige medlemmer.

Nye medlemmer – medlemskab under konflikt

Forbundets love indeholder ikke bestemmelser, der generelt forhindrer optagelse af uorganiserede på konfliktramte virksomheder som medlemmer.

Bliver nye medlemmer omfattet af konflikten?

Forbundets strejkevarsler omfatter ikke blot dem, der er medlemmer på det tidspunkt, hvor varslerne afgives, men også dem, der melder sig ind i varselsperioden eller efter, at strejken er trådt i kraft.

Medlemmer, der er indmeldt i varselsperioden, vil således være omfattet af strejken ved dennes iværksættelse.

Medlemmer, der indmeldes under strejken, vil være omfattet af strejken straks ved indmeldelsen.

Udmeldelse af/overflytning under strejke/lockout

En god regel er, at ingen kan melde sig ud af Forbundet eller blive overflyttet, når der er etableret strejke og lockout over for den virksomhed, som medlemmet er beskæftiget i. Tidligere erfaring har vist, at man alligevel har medlemmer der burde have været overflyttet. Dette må man forsøge løst i de enkelte Landssammenslutninger snarest muligt.

Strejkeunderstøttelse

Det er efter forbundets love en betingelse for at modtage strejkeunderstøttelse, at pågældende har været medlem og betalt kontingent i mindst en måned den dag, strejken træder i kraft.

Medlemmer, der er indmeldt efter, at strejkevarslet er afgivet, vil derfor kunne oppebære strejkeunderstøttelse, hvis strejken først starter mindst en måned efter indmeldelsen, f.eks. i tilfælde af forligsmandens udsættelse af strejken i op til 28 dage.

Medlemmer, der er indmeldt under konflikten, vil ikke kunne oppebære strejkeunderstøttelse under strejken.

Ved overflytning fra et andet forbund, kan der udbetales strejkeunderstøttelse.

Prøveansatte

Konflikten omfatter også medlemmer ansat på prøve. Ved genoptagelse af arbejdet efter strejkens ophør forlænges prøvetiden med det antal dage, strejken har varet.

Elever/Lærlinge

Elever og lærlinge er *ikke* omfattet af en arbejdskonflikt.

Elev- og Lærlingekontrakter er indgået med henblik på at sikre de pågældende en uddannelse indenfor bestemte tidsterminer, som er fastsat i kontrakten og forudsætter, at arbejdsforholdet ikke afbrydes undervejs.

Elever og lærlinge skal fortsat være beskæftiget med arbejde henhørende under deres oplæringsområde, uanset konflikten.

Hvis det bliver nødvendigt at hjemsende elever/lærlinge under konflikten, skal han eller hun have sin normale løn alligevel.

Strejkebryder

er enhver, der

- har taget arbejde under en arbejdsstandsning
- har fortsat arbejdet under en arbejdsstandsning
- har udmeldt sig af sin organisation for at arbejde under en arbejdsstandsning.

Det er uden betydning, om arbejdsstandsningen er iværksat af forbundet eller af en anden faglig organisation.

Eksklusion

Medlemmer, der under strejke eller lockout optager arbejde på en konfliktramt arbejdsplads, forinden strejke eller lockout er erklæret hævet af Forbundet, betragtes som ekskluderet af forbundet.

Sygdom

I tilfælde, hvor sygdom er indtrådt, inden strejken påbegyndes, skal arbejdsgiveren betale sygeløn som sædvanlig til tidspunktet for strejkens ikrafttræden i henhold til dagpengeloven. Under strejken er arbejdsgiveren ikke forpligtet til at betale sygeløn eller dagpenge i henhold til regler i dagpengeloven, men kommunen skal udbetale sygedagpenge, hvorfor der

skal rettes henvendelse til kommunens dagpengekantor. (En forudsætning for at kommunen skal betale dagpenge er dog, at dagpengelovens § 4 er opfyldt).

Hvis der bliver tale om raskmelding under strejken, skal der udbetales strejkeunderstøttelse fra dette tidspunkt.

Hvis sygdom indtræder under strejken, har kommunen ikke pligt til at betale sygedagpenge. Der vil i stedet blive udbetalt normal strejkeunderstøttelse.

Efter strejkens afslutning genindtræder arbejdsgiverens forpligtelse til at betale sygeløn i henhold til dagpengeloven, hvis der stadig er tale om sygdom på dette tidspunkt.

Der skal i så tilfælde ske anmeldelse af sygdom til arbejdsgiveren hurtigst muligt ved konflikten ophør.

Løntilgodehavende

Den løn, strejkende har til gode ved strejkens iværksættelse, kan først kræves udbetalt på normalt lønudbetalingstidspunkt.

Ved udbetaling af løn for den lønperiode, i hvilken strejken iværksættes, beregnes A-skatten i denne løn med fuldt fradrag for lønperioden minus et antal dagfradrag, svarende til antallet af kalenderdage fra første strejkedag og lønperioden ud.

Eksempel på skifteholdsplan

Pos. 1: Skiftet gennemføres.

Pos. 2: Skiftet gennemføres.

Pos. 3: Konflikten er indtrådt og skiftet gennemføres ikke.

