

LC's Konfliktvejledning OK 21

Januar 2021

Indhold

1. Indledning.....	5
2. Overenskomstforhandlinger og konflikter.....	5
2.1 Overenskomstforhandlinger	5
2.2 De kollektive kampskridt	6
2.3 Varsling af kollektive kampskridt	7
2.4 Forligsinstitutionen.....	8
3. Virkningen af strejke & lockout.....	8
3.1 Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte	8
3.2 Ledere.....	10
3.3 Overenskomstansatte.....	11
3.4 Lærere med flere faste arbejdssteder	11
3.4.1 Kombinationsbeskæftigelse.....	12
3.4.2 Flere faste arbejdssteder	12
3.4.3 Flere ansættelsesforhold	12
3.5 Konstitution / Funktion i højere stilling	12
3.6 Vikarbureauansatte vikarer.....	12
3.7 Ansatte i fleksjob, job med løntilskud eller job på særlige vilkår	13
3.8 Personer udsendt i virksomhedspraktik.....	13
3.9 Studerende i praktik.....	13
3.10 Ledige.....	14
4. Forhold og vilkår under konflikten.....	14
4.1 Løn, pension og konfliktunderstøttelse/konfliktlån.....	14
4.2 Tidsbegrænset ansatte, herunder timelønnede vikarer.....	14
4.3 Forudlønnede – krav om tilbagebetaling af løn.....	15
4.4 Sygdom.....	15
4.5 Barselsorlov, herunder fædreorlov	16
4.5.1 Orlov der er påbegyndt før konfliktens start	16
4.5.2 Orlov der påbegyndes efter konfliktens start.....	17
4.5.3 Efter konflikten.....	17
4.6 Afspadsring, omsorgsdage og ferie inkl. den 6. feriedage/særlige feriedage	17
4.7 Tjenesterejser	18
4.8 Kursusdeltagelse.....	19

4.9 Orlov med Statens Voksen Uddannelsesstøtte (SVU).....	19
4.10 Individuel orlov	19
4.11 Efterløn	19
4.12 Opsigelse af ansættelsesforholdet.....	20
4.12.1 Fritstillede.....	20
4.13 Særlige forhold	21
4.13.1 Afgangsprøver	21
4.13.2 Lejrskoler, studieture mv.....	21
4.14 Undtagelsesaftaler (nødberedskab).....	21
4.15 Gruppeliv.....	22
5. Blokade.....	22
6. Deltagelse under konflikten.....	23
6.1 Forholdet mellem ansatte i konflikt og ansatte uden for konflikten.....	23
6.2 LC i konflikt	23
6.3 Konfliktkontingent/tilbagebetaling af konfliktlån	23
7. Efter konflikten.....	23
7.1 Afslutning af konflikten	23
7.2 Genindtræden	24
7.3 Anciennitet	24
7.4 Afvikling af ferie	24
8. Spørgsmål og problemer.....	25

Vi skal i foråret 2021 forny overenskomsterne på det offentlige område med virkning fra 1. april 2021.

Lærernes Centralorganisation (LC) er overenskomstpart på en stor del af undervisningsområdet i den offentlige sektor. LC forhandler aftaler for lærere og ledere mv. på en lang række områder: I folkeskolen, på frie grundskoler, efterskoler, erhvervsskoler, FGU'er (forberedende grunduddannelse), AMU-centre, kommunale sprogcentre, ungdomsskoler, ungdomskostskoler, ved specialundervisning for børn og voksne, døgninstitutioner, social- og sundhedsskoler, voksenuddannelsescentre m.fl.

Som bekendt har LC indgået en arbejdstidsaftale med KL. Dermed har parterne på det kommunale område endeligt gjort op med lov nr. 409. Omsider - og ikke et sekund for tidligt. Der er også indgået nye arbejdsaftaler på det statslige og på det regionale område. Den statslige aftale vil indgå i det samlede OK21-resultat, mens den regionale aftale allerede er godkendt.

Som altid er det vanskeligt at forudse, hvilket forhandlingsforløb vi skal igennem ved OK21. Covid19 vil sætte sit spor på økonomien, men i hvilket omfang vides endnu ikke. Uanset de økonomiske rammer skal vi i LC være forberedt, hvis konflikten skulle vise sig nødvendig.

Denne vejledning er tænkt som et opslagsværk for LC's organisationer i forbindelse med konkrete spørgsmål, men indeholder tillige en generel information om overenskomstforhandlinger og lovligt varslede konflikter.

Med håbet om et godt aftaleresultat i 2021.

Gordon Ørskov Madsen

Formand for LC

1. Indledning

Denne vejledning indeholder både en kort gennemgang af forløbet op til en eventuel varseling af konflikt og dels en gennemgang af de praktiske forhold i forbindelse med en eventuel konflikt.

Vejledningen dækker det kommunale, regionale og det statslige område.

Inden for LC's område findes overenskomstansatte, tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte. Kun overenskomstansatte kan omfattes af en kollektiv konflikt, mens tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte ikke kan deltage. Derfor er dele af denne vejledning ikke relevante for tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte.

De udfordringer, tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte skal være opmærksomme på i forbindelse med en konflikt, gennemgås i afsnittet om tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte.

2. Overenskomstforhandlinger og konflikter

2.1 Overenskomstforhandlinger

I Danmark har vi en lang tradition for, at løn- og arbejdsvilkår reguleres ved kollektive aftaler - overenskomster eller organisationsaftaler - som indgås mellem forhandlingsberettigede organisationer for henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere.

Det offentlige arbejdsmarked er opdelt i tre områder: Det statslige, det kommunale og det regionale område.

På det statslige område er Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) arbejdsgivermodparten, på det kommunale område er KL arbejdsgivermodparten og på det regionale område er Regionernes Lønnings- og Takstnævn (Danske Regioner) arbejdsgivermodparten.

Overenskomstperioden har ikke en på forhånd givet længde. Spørgsmålet om aftale-periodens længde er et aftalespørgsmål på lige fod med alt det andet, der indgår i en overenskomst- og aftalefornyelse. Aftaleperioden har typisk været to eller tre år.

Under overenskomstforhandlingerne kan det vise sig nødvendigt at iværksætte kollektive kampskridt (strejke, blokade, lockout eller boykot) for at tvinge modparten til at give indrømmelser. Ved fornyelse af overenskomster er der - i modsætning til den periode, hvor overenskomsterne løber - ikke fredspligt. Det vil sige, at der i overensstemmelse med hovedaftalerne kan varsles og iværksættes kollektive kampskridt.

2.2 De kollektive kampskridt

Som tidligere nævnt kan der ved overenskomstfornyelser iværksættes kollektive kampskridt. Disse bruges oftest for at lægge pres på modparten, så man kan opnå et resultat, der synes umuligt at nå kun ved forhandling.

Betegnelsen "kollektive kampskridt" dækker strejke, blokade, lockout og boykot.

Strejke: Hvor arbejdstagerne afviser at udføre deres arbejde, dvs. nedlægger arbejdet.

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

Lockout: Består i, at arbejdsgivere afviser at lade arbejdstagerne udføre deres arbejde.

Boykot: Hvor en eller flere arbejdsgivere afviser at ansætte individuelle arbejdstagere (fx arbejdstagere som er medlem af en bestemt faglig organisation).

Strejke og blokade varsles således af arbejdstagernes organisationer, f.eks. LC, over for én eller flere arbejdsgivere, mens lockout og boykot varsles af arbejdsgivere (f.eks. KL, Regionernes Lønnings- og Takstnævn samt Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) over for en eller flere arbejdstagerorganisationer.

Arbejdsretten har i en afgørelse fra 16. januar 2014 fastslået, at en arbejdsgiver – konkret KL – ved udløbet af en overenskomstperiode har ret til at varsle lockout overfor udvalgte dele af en overenskomstgruppe – konkret lærere – og således ikke har pligt til at lade en lockout omfatte samtlige lærere på KL's område.

Arbejdsretten fastslog samtidig, at såfremt arbejdsgiverne **ikke** formulerer en konkret begrænsning i lockoutvarslet, er ansatte, der melder sig ind i den overenskomtbærende organisation efter lockoutens ikrafttræden, omfattet af lockouten fra indmeldelsestidspunktet.

Som det fremgår af afsnit 3.1, er tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte ikke omfattet af en konflikt. Endvidere omfatter en strejke og en lockout kun ansatte, der er medlem af den forhandlingsberettigede/overenskomtbærende organisation og som også er omfattet af den relevante overenskomst/organisationsaftale. Med andre ord vil en konflikt ikke omfatte en medarbejder, der godt nok er omfattet af en overenskomst/organisationsaftale, som konflikten berører, men som ikke er medlem af den organisation, der via LC har afgivet eller har modtaget konfliktvarslet.

Arbejdsgiver ved ikke, nøjagtigt hvem der er medlem af den forhandlingsberettigede/overenskomtbærende organisation. Men arbejdsgiver er forud for en konflikt berettiget til at få at vide hvem af de ansatte, der er omfattet af konflikten. Ved OK13 skete det konkret ved, at LC anerkendte, at arbejdsgiverne kunne spørge "indirekte" ved at bede de ansatte inden en given dato at oplyse, om man var omfattet af lockoutvarslet, og med en samtidig

tilkendegivelse om, at såfremt arbejdsgiveren ikke hørte fra den ansatte, ville arbejdsgiver lægge til grund, at den ansatte var omfattet af konflikten. Den samme metode blev anvendt i forbindelse med de varslede strejke og lockouter ved OK18.

Endvidere kan organisationerne varsle sympatistrejker. En sympatistrejke varsles overfor en arbejdsgiver for at støtte en anden faglig organisations lovlige strejke, eller for at støtte en faglig organisation, som er udsat for en lovlige lockout. Det var eksempelvis tilfældet, da en række LO-forbund, herunder HK, varslede sympatikonflikt til hovedkonflikten mellem Flyvebranchens Personale Union og Ryanair. HK's varslede sympatikonflikt indebar varsling af nedlæggelse af arbejdet (strejke), der bl.a. omfattede tjek af billetter, check-in af bagage eller hjælp til at finde bortkommet bagage, og sympatikonflikten gav dermed større effekt til hovedkonflikten.

2.3 Varsling af kollektive kampskridt

I de gældende hovedaftaler og/eller forhandlingsaftaler er aftalt, at varsling af kampskridt skal ske skriftligt med mindst én måneds varsel (staten)/mindst 4 ugers varsel (kommuner og regioner). Dvs. at kampskridtene iværksættes 4 uger/én måned efter, at modparten har modtaget varselsskrivelsen. Samtidig med, at varsel fremsendes til modparten, skal også forligsmanden orienteres, jf. forligsmandslovens § 2, stk. 4.

Såfremt der iværksættes kampskridt, som ikke er varslet - eller evt. varslet uden iagttagelse af formalia - betragtes disse som overenskomststridige kampskridt og dermed brud på hovedaftalen, hvorfor den part, kampskridtet iværksættes overfor (modparten), kan rejse krav om betaling af bod.

Det er LC-FU (og CO10's bestyrelse), der på vegne af medlemsorganisationerne kan vedtage at varsle kollektive kampskridt, som herefter iværksættes af den enkelte medlemsorganisation.

Valget af kampskridt og omfanget af disse besluttet ligeledes af LC-FU (og CO10's bestyrelse). Det er vigtigt at bemærke, at beslutningen om at varsle kollektive kampskridt sker med afsæt i hver enkelt medlemsorganisationens kompetente forsamlings beslutning om indstilling til LC-FU (og CO10's bestyrelse). Det er endvidere den enkelte medlemsorganisation, der i tæt koordination med SKAF's sekretariat fremsætter forslag til hvilke grupper/arbejdspladser, der konkret skal varsles konflikt for. Det er endvidere den enkelte medlemsorganisation, der forestår det praktiske arbejde i forbindelse med konflikten.

De medlemmer, der er ansat på områder, som der ikke varsles konflikt for, er forpligtede til at fortsætte deres arbejde under konflikten. En lokal udvidelse af konflikten, fx en arbejdsnedlæggelse, er – selvom den er kortvarig – et brud på hovedaftalen og vil medføre forpligtelse til at betale bod til modparten. En lokal indskrænkning af konflikten, fx ved at et konfliktramt medlem udfører sine normale opgaver, vil kunne medføre eksklusion fra den faglige organisation.

2.4 Forligsinstitutionen

Forligsinstitutionen er etableret med henblik på at bistå parterne i at opnå enighed om en ny overenskomst.

Forligsmanden indtræder fx i overenskomstforhandlingerne, hvis en af parterne anmoder om det, eller hvis forhandlingerne erklæres for afsluttede uden resultat. Dette kan ske, enten fordi man ikke kan blive enige om et resultat, eller fordi en af parterne ikke godkender et opnået forlig. Ved OK13 erklærede arbejdsgiverne forhandlingerne for afsluttede uden resultat med den konsekvens, at forligsmanden indtrådte i forhandlingerne. Ved OK18 indkaldte forligsmanden parterne på eget initiativ.

Forligsmanden har kompetence til at udsætte varslede kampskridt som fx strejke eller lockout. Udsættelsen sker for at give forligsmanden tid til at mægle forlig mellem parterne.

En varslet arbejdsstandsning kan udsættes i 2 uger og 4 dage. Er der fx varslet strejke, kan denne tidligst begynde på 5. dagen efter de 2 uger eller - hvis forligsmanden indenfor de 2 uger erklærer forhandlingerne for afsluttede uden forlig - på 5. dagen efter forligsmandens erklæring.

Hvis den varslede arbejdsstandsning vurderes at ville få vidtrækkende samfundsmæssig betydning eller i øvrigt skønnes at ville have uheldige konsekvenser for mulighederne for at opnå en fredelig løsning af konflikten, kan arbejdsstandsningen udsættes i yderligere 2 uger af forligsmanden.

Samlet kan forligsmanden altså udsætte en arbejdsstandsning med 2 x 2 uger + 4 dage.

Foruden udsættelse af en arbejdsstandsning har forligsmanden også kompetence til at komme med forslag til forlig, dvs. mæglingsforslag. Sådanne mæglingsforslag skal forelægges parterne til afstemning. I givet fald udsættes varslede kampskridt, indtil resultatet af afstemningen er kendt.

Endvidere har forligsmanden mulighed for at kæde forskellige overenskomstområder sammen. Denne mulighed giver en fælles løsning i form af enten forlig eller konflikt på hele det inddragne område og gør det i praksis vanskeligere for en eller flere enkeltorganisationer at forkaste det sammenkædede mæglingsforslag.

Parterne har tavshedspligt om forhandlingerne i Forligsinstitutionen. Dette gælder såvel under forhandlingerne som efter forhandlingernes afslutning.

3. Virkningen af strejke & lockout

3.1 Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte

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

overenskomstansatte men ansat i henhold til et ensidigt fastsat cirkulære og er derfor heller ikke omfattet af en konflikt, uanset om det er LC eller arbejdsgiverparten, der varsler konflikten.

Under en strejke fortsætter tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte derfor deres normale arbejde med den sædvanlige arbejdsintensitet. Nægter en tjenestemand/tjenestemandslignende ansat at udføre arbejdet, vil der være tale om en tjenesteforseelse med deraf følgende mulighed for sanktion. Hvis en tjenestemand/tjenestemandslignende ansat forud for en konflikt fx lejlighedsvis har merarbejde, er den ansatte forpligtet til at varetage merarbejde i samme omfang som forud for konflikten. Hvis tjenestemanden/den tjenestemandslignende ansatte nægter at påtage sig merarbejdet, vil dette som udgangspunktet udgøre et ulovligt kampskridt.

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

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

Arbejdsgiveren kan derfor – som hovedregel – ikke ændre den eksisterende arbejdsfordeling mv., således at tjenestemandsansatte/tjenestemandslignende ansatte lærere overtager klasser, fag og øvrige opgaver fra de lærere, som er i strejke.

Ligeledes bør der ikke ske ændring i de fastlagte planer for arbejdets udførelse (mødeplaner, tjenesteplaner, arbejdstidsplaner mv.) med henblik på varetagelse af tilsyn med elever, hvis undervisning er ramt af strejke. På samme måde bør det heller ikke pålægges tjenestemandsansatte/tjenestemandslignende ansatte lærere at føre tilsyn med flere klasser i større omfang, end det før konflikten start var almindeligt på arbejdspladsen.

For så vidt angår studieture mv. (se også pkt. 4.12.2), bør der ikke ske omlægning af planerne for arbejdets udførelse, således at tjenestemandsansatte/tjenestemandslignende ansatte lærere pålægges at deltage på studieture o. lign., hvor det oprindeligt var planlagt, at overenskomstansatte lærere skulle deltage.

Uanset ovenstående kan det i praksis være meget vanskeligt at definere, hvornår der er tale om strejkeramt arbejde. Ovenstående eksempler er kun medtaget til illustration af, hvad der kan være strejkeramt arbejde.

Som et eksempel på problemstillingen kan nævnes en sag fra lockouten ved OK13. En kommune omlagde de tjenestemandsansatte læreres skema i 6.-9. klasse med henblik på, at disse lærere skulle føre tilsyn med eleverne i de mindste klasser. LC rejste sagen over for KL, og KL og LC blev enige om, at en kommune ikke kan omlægge tjenestemandsansatte læreres skema med henblik på at føre skemalagt tilsyn.

Sagen blev forliget ved, at kommunen betalte en aftalt bod til LC og samtidig ophørte med omlægningen.

Ved OK13 rejste BUPL og FOA en sag over for KL med påstand om, at skolepædagoger og pædagogmedhjælpere udførte konfliktramt arbejde ved at føre tilsyn med samme antal børn som før konflikten, idet det var BUPL og FOA's opfattelse, at de alene kunne pålægges at føre tilsyn med et forholdsmæssigt antal børn. Arbejdsretten kom i dom af 31. oktober 2014 frem til, at den tilsynsopgave, som skolepædagogerne mv. skulle varetage under lock-outen af lærerne, var en del af deres sædvanlige arbejde og dermed ikke var konfliktramt. Arbejdsretten henviste i dommen bl.a. til, at skolepædagogerne hverken skulle undervise eller gennemføre pædagogiske aktiviteter med eleverne, mens lærerne var lockoutet, men alene føre tilsyn.

Hvis der er to-lærer-undervisning, hvor kun den ene lærer er omfattet af konflikten, må det omvendt antages, at den anden lærer (der er ansat som tjenestemand eller tjenestemandsansat) kun skal undervise halvdelen af det normale antal elever/kursister. Dette følger af en voldgiftskendelse fra 1985, hvor pædagoger ikke kunne pålægges at passe et større antal børn, når pædagogmedhjælperne var i konflikt.

Det skal anbefales, at tjenestemænd/tjenestemandslignende ansatte dels forsøger at få arbejdsgiverens meddelelse om nye opgaver på skrift, dels altid kontakter den faglige organisation - lokalt eller centralt i henhold til vejledning fra pågældende organisation - med henblik på at afklare, om der er tale om konfliktramt arbejde og i bekræftende fald, hvordan man skal forholde sig i den konkrete situation.

For så vidt angår løn samt øvrige ansættelsesvilkår for tjenestemænd/ tjenestemandslignende ansatte berøres disse ikke af en konflikt, men fortsætter uændret både under og efter konflikten.

3.2 Ledere

Det vil bero på en konkret beslutning i LC-FU, om LC skal udtage overenskomstansatte med ledelsesbeføjelser til deltagelse i konflikt. Beslutningen vil bl.a. bero på karakteren af konflikten, eksempelvis om konflikten angår et generelt tema som reguleringsordningen, eller om konflikten angår en tema, der primært er relevant for lærere og ikke ledere.

Ledere, som ikke er omfattet af konflikten, har pligt til at fortsætte deres arbejde under konflikten, med mindre de bliver lockoutet af arbejdsgivermodparten.

Netop fordi der er tale om en lovlig konflikt, har lederne et særligt ansvar for at sikre, at de tilbageværende tjenestemandsansatte, tjenestemandslignende ansatte og ledelsesrepræsentanters arbejdskraft ikke anvendes på en sådan måde, at strejkens virkning svækkes.

Lederne bør derfor ikke anmode eller beordre de tilbageværende til at udføre strejkeramt arbejde (om strejkeramt arbejde, se ovenfor).

Det skal dog bemærkes, at skolens tilsynsforpligtelser i forhold til eleverne skal opfyldes fuldt ud under en konflikt.

Ledere er således forpligtede til at efterkomme en tjenstlig ordre, medmindre indholdet af denne er klart ulovlig. Modtager lederen en tjenstlig ordre, hvis indhold synes at svække virkningen af konflikten, anbefales det, at lederen anmoder om at få ordren skriftligt, ligesom lederen anbefales at kontakte sin faglige organisation – lokalt eller centralt – for at blive rådgivet om, hvordan man skal forholde sig.

3.3 Overenskomstansatte

Af det konfliktvarsel, som fremsendes til arbejdsgivermodparten, fremgår det, hvilke områder og dermed hvilke overenskomstansatte som vil være omfattet af konflikten. Undtagelsesvist kan konfliktvarslet angive konkrete personer, hvor det på forhånd er kendt, at de pågældende er medlem af den overenskomstbærende organisation. Tilsvarende gælder for det konfliktvarsel, som fremsendes af arbejdsgivermodparten til LC.

For de medlemmer, som omfattes af konflikten, betyder starten på strejke eller lockout, at den enkeltes ansættelsesforhold midlertidigt ophører. Dermed suspenderes/afbrydes alle de rettigheder (og pligter), der følger af ansættelsesforholdet.

I hovedaftalerne er det aftalt, at de ansatte har både ret og pligt til at genindtræde i ansættelsesforholdet, når konflikten er afsluttet.

At ansættelsesforholdet suspenderes/afbrydes, betyder fx, at arbejdsgiveren stopper udbetaling af løn og pension mv. Ansatte, som deltager i en konflikt, har endvidere ikke ret til at være til stede på arbejdspladsen, ligesom arbejdsgiveren kan kræve, at nøgler, arbejdsmobil, PC samt udstyr mv., som tilhører arbejdsgiveren, afleveres. Endvidere vil arbejdsgiveren have mulighed for at stoppe betaling af netforbindelser/ hjemmearbejdspladser under en konflikt, herunder medarbejdernes adgang til arbejdsgivers netværk og mailkonti udstedt af arbejdsgiveren. Det enkelte medlem har i forbindelse med det midlertidige ophør af ansættelsesforholdet dog ikke ret til, at arbejdstiden gøres op, og at der foretages udbetaling af evt. overtid, jf. Arbejdsrettens dom af 28. juni 2013, LC mod KL og Moderniseringsstyrelsen. Ved samme afgørelse fastslog Arbejdsretten, at konfliktperioden i mangel af konkret aftale om andet skal indregnes i opgørelsen af normperioden med 7,4 timer pr. dag og ikke med den forud for konflikten planlagte arbejdstid. KL anerkendte i sagen konkret, at arbejdstiden for lockoutperioden skulle medregnes i den samlede arbejdstidsopgørelse for hele normperioden med den forud for lockoutens ikrafttræden planlagte arbejdstid.

En konflikt - uanset om der er tale om strejke eller lockout - medfører således væsentlige ændringer for alle de ansatte, som er omfattet. I afsnittet "Forhold og vilkår under konflikten" gennemgås en række af de praktiske forhold, der typisk giver anledning til spørgsmål.

3.4 Lærere med flere faste arbejdssteder

For medlemmer, som har flere faste arbejdssteder enten som følge af ét ansættelsesforhold med flere arbejdssteder (fx kombinationsbeskæftigelse) eller som følge af flere

ansættelsesforhold, opstår typisk spørgsmålet om, hvordan man skal forholde sig under konflikten, når dele af beskæftigelsen er konfliktomfattet, mens andre dele ikke er. Hvordan man skal forholde sig, afhænger af, hvilken type ansættelse der er tale om, jf. nedenfor:

3.4.1 Kombinationsbeskæftigelse

Er man kombinationsbeskæftiget, dvs. at man gør tjeneste hos to arbejdsgivere, og efter aftale mellem disse varetages arbejdsgiverfunktionen af den arbejdsgiver, hvor man har sin hovedbeskæftigelse, så er hovedbeskæftigelsens stilling i konflikten afgørende for, hvorvidt man er omfattet af konflikten eller ej.

Når hovedbeskæftigelsen er omfattet af konflikten, er den samlede beskæftigelse omfattet af konflikten. Omvendt gælder, at i de tilfælde, hvor hovedbeskæftigelsen ikke er omfattet af konflikten, er heller ikke bibeskæftigelsen omfattet.

3.4.2 Flere faste arbejdssteder

For medlemmer som – i ét ansættelsesforhold – har flere faste arbejdssteder, er også hovedarbejdsstedets stilling i konflikten afgørende. Det gælder fx hvis man er ansat på folkeskolælæreroverenskomsten og som en del af sin beskæftigelse varetager timer på den kommunale ungdomsskole. På samme måde som for kombinationsbeskæftigede gælder nemlig, at når hovedarbejdsstedet er omfattet af konflikten, er den samlede beskæftigelse omfattet af konflikten. Hvor hovedarbejdsstedet ikke er omfattet af konflikten, er heller ikke det sekundære arbejdssted omfattet.

3.4.3 Flere ansættelsesforhold

Medlemmer med flere af hinanden uafhængige ansættelsesforhold skal betragte hvert enkelt ansættelsesforhold isoleret, således at man kun er omfattet af konflikten i de ansættelsesforhold, hvor der er etableret konflikt.

3.5 Konstitution / Funktion i højere stilling

Et medlem, der er konstitueret i en højere stilling, er ikke omfattet af konflikten, hvis den stilling, som pågældende er konstitueret i, ikke ville være omfattet af konflikten ved ordinær besættelse, uanset at pågældendes basisstilling måtte være omfattet af konflikten. Modsat gælder for et medlem, som er konstitueret i en højere stilling, hvor denne stilling er omfattet af konflikten, mens basisstillingen ikke er omfattet af konflikten, at medlemmet er omfattet af konflikten.

3.6 Vikarbureauansatte vikarer

De vikarbureauer, som LC har indgået overenskomst med, underrettes forud for konfliktens start om, hvilke skoler der vil være omfattet af konflikten. Vikarbureauerne må herefter ikke formidle vikarer til arbejde, som er konfliktramt.

Skulle man opleve, at der på trods af førnævnte alligevel formidles vikarer til konfliktramt arbejde, underrettes den faglige organisation lokalt eller centralt efter de retningslinier, som den faglige organisation har udsendt.

3.7 Ansatte i fleksjob, job med løntilskud eller job på særlige vilkår

Ansatte i fleksjob, job med løntilskud eller job på særlige vilkår deltager i konflikten på lige fod med øvrige overenskomstansatte.

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering under Beskæftigelsesministeriet udtalte i forbindelse med OK13-lockouten, at en fleksjobansat, der bliver omfattet af en overenskomstmæssig konflikt, vil fortsætte i sit fleksjob på de hidtidige betingelser, når konflikten ophører.

3.8 Personer udsendt i virksomhedspraktik

Personer udsendt i virksomhedspraktik er ikke omfattet af overenskomsterne og dermed heller ikke af organisationernes konfliktvarsler. Arbejdsgiverne må ikke sætte de pågældende til at udføre konfliktramte arbejde.

Dette gælder dog ikke ansatte, som er sygemeldte (med løn) og udsendes i praktik på egen skole. Hvis skolen er omfattet af en konflikt, er den ansatte også omfattet af konflikten.

3.9 Studerende i praktik

Når/hvis de studerende er i *lønned* praktik på en skole, vil de være omfattet af konflikten, hvis lærerne på skolen er konfliktramte.

Når/hvis de studerende er i *ulønned* praktik, er praksis, at de studerende følger praktiklærerne. Hvis den pågældende praktiklærer er omfattet af konflikten, er den studerende det derfor i realiteten også. Omvendt skal den studerende deltage i det normale praktikforløb på skolen, hvis praktiklæreren ikke er omfattet af konflikten.

De studerende opfordres i øvrigt til at rette henvendelse til Lærerstuderendes Landskreds og andre studieorganisationer, hvis der opstår spørgsmål vedrørende deres stilling under konflikten.

3.10 Medlemmer med et tillidshverv

Afhængig af beskrivelsen af, hvilke arbejdspladser eller hvilke opgaver der er omfattet af konfliktvarslet, kan et konfliktvarsel også omfatte tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medlemmer af samarbejds- og MED-udvalg. De pågældende medlemmers ansættelsesforhold er midlertidigt ophørt på samme måde som for deres kollegaer, og de må ikke befinde sig på arbejdspladsen. Med andre ord kan de opgaver, der er relateret til arbejdspladsen og til den lokale ledelse, som udgangspunkt ikke længere udføres. Dog kan tillidsrepræsentanten i situationer, hvor der aftales et nødberedskab, af overenskomstparterne blive friholdt til at organisere nødberedskabet.

Men de pågældende personer kan qua deres hverv fortsat have opgaver i relation til den faglige organisation og i forhold til de personer, som pågældende repræsenterer. Dette gælder navnlig tillidsrepræsentanter, der kan have opgaver med at arrangere diverse aktiviteter i forhold til de medlemmer, der er omfattet af konflikten. Der kan også stadig være medlemmer, der udfører opgaver på arbejdspladsen, eksempelvis tjenestemænd eller personer,

der iht. aftale mellem overenskomstens parter er undtaget fra konflikten. Disse medlemmer kan som hidtil have behov for at søge råd hos deres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

3.11 Ledige

Medlemmer, som er ledige ved konfliktens ikrafttrædelse, dvs. hvis ledighed ikke skyldes konflikten, står uden for konflikten og kan som hovedregel derfor fortsat modtage dagpenge fra en a-kasse. Disse ledige medlemmer må ikke overtage konfliktramte arbejde.

Forinden konflikten iværksættes, meddeler LC derfor jobcentrene og a-kasserne, hvilke områder der er varslet konflikt for. Herefter må jobcentrene ikke formidle ledige til det konfliktramte arbejde.

En a-kasse skal i henhold til lovgivningen om arbejdsløshedsforsikring standse for udbetaling af dagpenge til alle medlemmer, hvis mindst 65 % af a-kassens medlemmer er omfattet af en konflikt.

4. Forhold og vilkår under konflikten

4.1 Løn, pension og konfliktunderstøttelse/konfliktlån

Under konflikt udbetaler arbejdsgiveren som nævnt ikke løn til medlemmer omfattet af konflikten. Ligeledes betaler arbejdsgiveren ikke pensionsbidrag, arbejdsmarkedsbidrag eller bidrag til ATP.

De ansatte, som er omfattet af konflikten, er ikke ledige, hvorfor der ikke er ret til godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag eller (supplerende) dagpenge fra en a-kasse.

Den enkelte faglige organisation kan derfor beslutte at yde konfliktunderstøttelse/ konfliktlån til medlemmer i konflikt. Da administrationen og størrelsen af konfliktstøtten/ konfliktlånet er forskellig fra organisation til organisation, vil medlemmer på de områder, der eventuelt måtte blive udtaget til konflikt, modtage nærmere orientering om konfliktunderstøttelsens/ konfliktlånets størrelse og dens praktiske administration. Orientering vil ske via tillidsrepræsentanten eller direkte fra den faglige organisation.

For deltidsansatte, som normalt modtager supplerende dagpenge, træder konfliktstøtten/ konfliktlånet i stedet for både løn og dagpenge.

For ansatte i fleksjob, job med løntilskud eller job på særlige vilkår træder konfliktstøtten/ konfliktlånet i stedet for lønnen fra arbejdsgiveren og kommunale støtteordninger.

4.2 Tidsbegrænset ansatte, herunder timelønnede vikarer

Vikarer, der er ansat tidsbegrænset og på månedsløn, vil være omfattet af konflikten fra konfliktens start og frem til og med den dag, hvor vikariatet skulle være ophørt. De faglige

organisationer udbetaler derfor eventuelt konfliktunderstøttelse/konfliktlån i denne periode. Fra det tidspunkt, hvor vikariatet skulle være ophørt, skal medlemmet tilmelde sig jobcenteret som ledig, hvorefter man – forudsat de almindelige betingelser for udbetaling af dagpenge er opfyldt, herunder at udbetaling af dagpenge ikke er ophørt pga. 65%-reglen, se afsnit 3.11 – vil kunne modtage dagpenge fra a-kassen.

Medlemmer, der op til konfliktens start har været beskæftiget som timelønnede vikar med ansættelse fra dag til dag, kan som hovedregel få dagpenge fra en a-kasse under konflikten, når de ved konfliktens start kan dokumentere, at de ikke er beskæftiget på en konfliktramt skole/institution. Dette forudsætter, at de almindelige betingelser for udbetaling af dagpenge er opfyldt, herunder at udbetaling af dagpenge ikke er ophørt pga. 65%-reglen, se afsnit 3.11.

Således skriver Arbejdsskadestyrelsen i "Orientering om a-kassernes og medlemmernes forhold under overenskomstmæssige konflikter" af 25. marts 2013:

"En tilkaldevikar, der arbejder på en konfliktramt virksomhed [skole/institution], og

- som står på en vikarliste
- som arbejdsgiveren kan ringe til og tilbyde midlertidigt arbejde efter behov
- som frit kan sige "ja" eller "nej" til det tilbudte arbejde, og
- som kun aflønnes for udført arbejde,

kan som udgangspunkt ikke anses for at være omfattet af konflikten, da den pågældende ikke har en længerevarende, fast tilknytning til virksomheden [skolen/institutionen], og da det ikke er på grund af konflikten, at vedkommende i en periode ikke arbejder på virksomheden [skolen/institutionen]."

Tilkaldevikarer må ikke ansættes med henblik på at afbøde konfliktens virkning, men kan alene tilkaldes i samme omfang som forud for konflikten.

4.3 Forudlønnede – krav om tilbagebetaling af løn

Det er tidligere set, at arbejdsgivere – ved konfliktens start – rejser krav over for forudlønnede ansatte om tilbagebetaling af den del af den udbetalte løn, som vedrører perioden fra konfliktens start.

Retligt er der ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren kan rejse et sådant krav.

Nogle arbejdsgivere fradrager - i den lønudbetaling der ligger før konfliktstart - lønnen for de dage, der ligger efter det varslede tidspunkt for konfliktstart. Også et sådant "forhåndsfradrag" må accepteres.

4.4 Sygdom

Der er ikke ret til løn under sygdom under konflikten. En ansat, som er syg ved konfliktens begyndelse, skal hurtigst muligt henvende sig til sin arbejdsgiver med henblik på, at den

ansatte og arbejdsgiveren udfylder og indberetter dagpengeskema til den ansattes bopælskommune.

Den ansatte vil herefter fra bopælskommunen modtage dagpenge, indtil den ansatte raskmeldes. Efter raskmeldingen indtræder den ansatte i konflikten. Som supplement til sygedagpengene udbetaler nogle faglige organisationer konfliktunderstøttelse/konfliktlån til dækning af differencen mellem den normale løn og sygedagpengene.

Bliver den ansatte syg efter konflikten start, vil den ansatte heller ikke kunne modtage dagpenge fra bopælskommunen. I dette tilfælde vil den ansatte eventuelt modtage konfliktunderstøttelse/konfliktlån fra sin faglige organisation.

Når den ansatte bliver rask, skal den ansatte orientere både sin arbejdsgiver og sin tillidsrepræsentant herom. Sygefravær, mens konflikten løber, medregnes ikke i optællingen af sygedage.

Hvis den ansatte er sygemeldt, når konflikten slutter, gælder det, at den ansatte omgående skal meddele dette til den ansattes arbejdsgiver. Den ansatte er herefter berettiget til normal løn under sygdom.

4.5 Barselsorlov, herunder fædreorlov

4.5.1 Orlov der er påbegyndt før konflikten start

Retten til løn under graviditets-, barsels- og forældreorlov bortfalder ved konflikten start. I stedet kan man få barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark. Medlemmer, der er gået på barsel forud for konflikten start, skal derfor henvende sig til Udbetaling Danmark med henblik på udbetaling af dagpenge. Dette gælder, uanset hvilken del af orloven der er tale om, dvs. også i forbindelse med udskudt orlov eller aftalt orlov, som er varslet til afholdelse med start før konflikten. Udover barselsdagpengene udbetaler nogle faglige organisationer supplerende konfliktunderstøttelse/konfliktlån til dækning af differencen mellem den normale løn og barselsdagpengene, dog forudsat der er tale om en del af orloven, hvor medlemmet ville være berettiget til løn fra arbejdsgiveren. Da administrationen og størrelsen af konfliktstøtten/konfliktlånet er forskellig fra organisation til organisation, vil medlemmer på de områder, der eventuelt måtte blive udtaget til konflikt, modtage nærmere orientering om konfliktunderstøttelsens/konfliktlånets størrelse og dens praktiske administration. Orientering vil ske via tillidsrepræsentanten eller direkte fra den faglige organisation.

Barselsdagpenge kan tidligst udbetales fra den dag, hvor der er 4 uger til forventet fødsel. Ansatte med ret til løn under sygdom har ret til fravær med løn fra den dag, hvor der er 6 uger (staten) eller 8 uger (kommuner og regioner) til forventet fødsel. I perioden op til 4. uge før forventet fødsel udbetales derfor ikke løn men i stedet eventuelt konfliktunderstøttelse/konfliktlån fra de faglige organisationer. Det samme er tilfældet for så vidt angår orlov til modtagelse af et adoptivbarn i udlandet.

Hvis der er aftalt delvis genoptagelse af arbejdet med tilsvarende forlængelse af orloven, vil medlemmet anses for at være delvist på orlov og delvist i konflikt, således at man er i konflikt de dage/ timer, hvor arbejdet skulle have været genoptaget. For de dage/ timer, hvor man er på orlov, udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge, hvorfor medlemmet skal rette henvendelse hertil om udbetaling af dagpenge. Herudover udbetaler nogle faglige organisationer - som supplement til barselsdagpengene -konfliktunderstøttelse/konfliktlån til dækning af differencen mellem den normale løn og barselsdagpengene. For de dage/ timer, hvor medlemmet er i konflikt, udbetales der eventuelt konfliktunderstøttelse/konfliktlån fra den faglige organisation.

4.5.2 Orlov der påbegyndes efter konfliktens start

Medlemmer, der skal påbegynde orlov efter konfliktens start, er ikke berettiget til løn fra arbejdsgiveren, men alene til barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark fra 4 uger før fødslen, jf. barselsloven. Dette gælder også, uanset hvilken del af orloven, der er tale om, fx graviditetsorlov, udskudt orlov eller aftalt orlov. Udover barselsdagpengene udbetaler nogle faglige organisationer supplerende konfliktunderstøttelse/konfliktlån til dækning af differencen mellem den normale løn og barselsdagpengene, dog forudsat der er tale om en del af orloven, hvor medlemmet ville være berettiget til løn fra arbejdsgiveren. Da administrationen og størrelsen af konfliktstøtten/konfliktlånet er forskellig fra organisation til organisation, vil medlemmer på de områder, der eventuelt måtte blive udtaget til konflikt, modtage nærmere orientering om konfliktunderstøttelsens/konfliktlånets størrelse og dens praktiske administration. Orientering vil ske via tillidsrepræsentanten eller direkte fra den faglige organisation.

4.5.3 Efter konflikten

Ansatte, som er på barselorlov, indtræder efter konflikten i retten til løn fra arbejdsgiveren, hvorfor der udbetales sædvanlig løn for den resterende del af barselorloven.

Den periode, hvor arbejdsgiveren er forpligtet til at betale løn under barsel, forlænges ikke med den tid, som konflikten har varet.

4.6 Afspadsering, omsorgsdage og ferie inkl. den 6. ferieuge/særlige feriedage

Under en konflikt kan der ikke afvikles afspadsering eller afholdes omsorgsdage, og der kan som udgangspunkt heller ikke afvikles ferie inkl. 6. ferieuge/de særlige feriedage (se dog nedenfor). Med 6. ferieuge/de særlige feriedage menes den ferie, som ligger ud over 5 uger.

Afvikling påbegyndt før konflikten

Hvis ferien inkl. 6. ferieuge/de særlige feriedage er påbegyndt inden konfliktens start, afvikles ferien, som hvis der ikke var iværksat konflikt.

Afspadsering og omsorgsdage, der er påbegyndt afviklet før konflikten, afbrydes ved konfliktens start.

Medlemmer, som skal holde ferie med feriedagpenge fra en a-kasse, kan kun få udbetalt feriedagpengene, hvis ferien begynder inden konfliktens start.

Hvis ferien slutter under konflikten, indtræder den ansatte herefter i konflikten.

Planlagt afviklet under konflikten

Afspadsering, omsorgsdage og ferie inkl. 6. ferieuge/de særlige feriedage, der skulle have været påbegyndt i den periode, konflikten løber, kan ikke afholdes.

Afspadsering, som ikke er afviklet inden konfliktens start, indgår i arbejdstidsopgørelsen, og overtid udbetales eller afspadseres i overensstemmelse med reglerne herom.

For så vidt angår omsorgsdage og ferie inkl. 6. ferieuge/de særlige feriedage, kan den ansatte holde disse dage på et senere tidspunkt. Man skal dog være opmærksom på eventuelle frister for anvendelse/afholdelse af omsorgsdage og feriedage.

En lovlig konflikt er i henhold til bekendtgørelse om feriehindringer en feriehindring. Ferie, som er aftalt til påbegyndelse efter konfliktens start, kan derfor ikke afholdes. Dette gælder selvom ferien er aftalt med arbejdsgiveren og planlagt med fx familie.

Efter konflikten skal der fastsættes et nyt tidspunkt for afholdelse af ferien (se nærmere herom i afsnittet "Efter konflikten").

Under en konflikt optjenes ikke feriegodtgørelse eller ret til ferie med løn. Der optjenes derimod ret til at afholde ferie, bare uden løn. For så vidt angår 6. ferieuge/de særlige feriedage optjenes disse ikke under en konflikt.

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

4.7 Tjenesterejser

Der skelnes mellem tjenesterejser, som er påbegyndt, men ikke fuldført, ved konfliktens start, og tjenesterejser, som er planlagt, men ikke påbegyndt før konflikten.

Påbegyndte tjenesterejser:

Medlemmer, som er omfattet af konflikten, og som er på tjenesterejse, når den iværksættes, har pligt til at afbryde rejsen og vende tilbage med første mulige trafikforbindelse. Der benyttes samme transportmiddel som på udrejsen. Hvis arbejdsgiver ikke vil afbryde tjenesterejsen ved konfliktens start, skal den ansatte omgående kontakte sin faglige organisation.

Planlagte tjenesterejser:

Planlagte tjenesterejser kan ikke påbegyndes efter konfliktens start.

4.8 Kursusdeltagelse

Deltager man på kurser, der indregnes som en del af arbejdstiden, dvs. hvorunder der udbetales løn, afbrydes kursusdeltagelsen som udgangspunkt ved konflikten start.

4.9 Orlov med Statens Voksen Uddannelsesstøtte (SVU)

Medlemmer, som før konflikten start er påbegyndt en uddannelse med SVU, kan uanset konflikten gennemføre og afslutte uddannelsen med støtte. De medlemmer, som har aftalt løn under uddannelsen (dvs. en kombination af løn og SVU), kan også uanset konflikten gennemføre og afslutte uddannelsen, men retten til løn bortfalder under konflikten. Nogle faglige organisationer udbetaler derfor konfliktunderstøttelse/ konfliktlån som hel eller delvis kompensation for den manglende løn. Afslutter et beskæftiget medlem uddannelsen under konflikten, indtræder man i konflikten fra det tidspunkt, uddannelsen ophører.

Medlemmer, som ved konflikten start, eller mens konflikten kører, påbegynder en uddannelse med modtagelse af SVU, anses for at være omfattet af konflikten og kan derfor ikke modtage SVU under konflikten og ikke deltage i uddannelsen. Medlemmer, som forud for konflikten start er optaget på en uddannelse og bevilget SVU, må derfor deltage i konflikten indtil dens afslutning og er først herefter berettigede til at modtage SVU.

4.10 Individuel orlov

Medlemmer som på tidspunktet, hvor konflikten starter, har orlov uden løn, er ikke omfattet af konflikten. Disse fortsætter derfor orloven uanset konflikten.

Slutter orlovsperioden under konflikten, deltager man herefter i konflikten som alle andre, dvs. at medlemmets indtægtstab – fra det tidspunkt der indtrædes i konflikten – eventuelt kompenseres helt eller delvist med konfliktunderstøttelse/konfliktlån.

Medlemmer, der har orlov med løn, er omfattet af konflikten. En orlovsperiode med løn kan ikke påbegyndes under konflikten, selvom aftalen om orlov er indgået og accepteret, før konflikten træder i kraft.

4.11 Efterløn

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

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

Hvis en a-kasse har meddelt aktuelt beskæftigede forhåndstilsagn om godkendelse af overgang til efterløn fra et tidspunkt, der ligger efter konfliktstarten, kan efterløn først udbetales fra det tidspunkt, hvor konflikten er ophørt.

Der bør derfor søges nærmere information hos den enkelte faglige organisation og/eller hos a-kassen.

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

Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis man på grund af konflikten fx ikke har optjent fuld ret til løn under ferie i det efterfølgende ferieår og derfor modtager dagpenge i den periode, hvor den skattefri præmie optjenes, så vil det påvirke det antal timer, som man maksimalt kan medregne til optjening af den skattefri præmie.

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

4.12 Opsigelse af ansættelsesforholdet

Har et medlem afgivet eller modtaget en opsigelse før konfliktens start, fratræder medlemmet ved udløbet af opsigelsesvarslet, uanset om varslet udløber under eller efter konflikten. Indtil udløbet af opsigelsesvarslet deltager medlemmet i konflikten på linje med øvrige medlemmer omfattet af konflikten.

Ønsker et medlem at opsiges sin stilling under konflikten, fx fordi medlemmet skal flytte, har fået nyt arbejde eller lignende, skal man være opmærksom på, at stillingen skal opsiges med almindeligt varsel, ligesom der skal fremsendes opsigelsesskrivelse til arbejdsgiveren på sædvanlig vis. Hvis fratrædelsestidspunktet ligger efter konfliktens slutning, er medlemmet – uanset opsigelse er afgivet – forpligtet til at genoptage arbejdet fra konfliktens slutning og frem til udløbet af medlemmets opsigelsesvarsel.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at kollektive opsigelser er et overenskomststridigt kampskridt, som kan medføre krav om betaling af bod. Kollektiv opsigelse finder fx sted, når flere medarbejdere på samme tid opsiges deres stilling med det formål at presse arbejdsgiveren.

Hvis enkelte opsigelser derimod er begrundet i nyt job, flytning eller anden konkret omstændighed, og således at det tidsmæssige sammenfald er en tilfældighed, er der ikke tale om kollektiv opsigelse.

4.12.1 Fritstillede

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

4.13 Særlige forhold

4.13.1 Afgangsprøver

De overenskomstansatte lærere, som er omfattet af en konflikt, og som fungerer som kommunalt udpegede censorer i forbindelse med retning af de skriftlige opgaver, kan ikke påbegynde dette rettearbejde, før konflikten er afsluttet (forudsat at de er omfattet af konflikten).

Ansatte, som er omfattet af en konflikt, og som er statsligt beskikkede mundtlige censorer, udfører dette arbejde som en del af deres årsnorm. Arbejdet er derfor omfattet af en konflikt.

Såfremt en ansat virker som statsligt beskikket skriftlig censor, er opgaven som hovedregel ikke en del af ansættelsesforholdet på censors skole, men en ansættelse direkte med ministeriet. I de situationer er denne opgave ikke omfattet af konflikten. Der er dog undtagelser, hvor den skriftlige censur er en del af årsnormen, og i disse tilfælde er censoropgaven også konfliktramt, hvis censor i sin hovedbeskæftigelse er konfliktramt.

Hvis eksaminator eller censor er omfattet af konflikten, kan mundtlige prøver ikke afvikles, før konflikten er afsluttet.

4.13.2 Lejrskoler, studieture mv.

Det er LC's opfattelse, at en aktivitet, der gennemføres som en del af undervisningen eller evt. træder i stedet for undervisning, ikke kan gennemføres uden deltagelse af det oprindeligt planlagte antal lærere. Arbejdsgiver kan således ikke ændre på en eksisterende arbejdsfordeling for at kunne gennemføre aktiviteten.

Der kan heller ikke ske indkaldelse af fx forældre til at påtage sig arbejdet, da det ville afbøde konfliktens virkning.

Se også afsnittet om tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte vedrørende ændring af tjenestemandsansatte læreres tjenesteplaner i forbindelse med lejrskoler mv.

4.14 Undtagesaftaler (nødberedskab/friholdelse)

LC og de relevante arbejdsgiverparter har mulighed for at aftale, at særlige områder eller dele af områder undtages fra konflikten, således at nogle af de medlemmer, der egentligt var varslet konflikt for, alligevel under konflikten udfører deres arbejde. Dette gælder, uanset om det er arbejdsgiverparten eller LC, der har varslet konflikten. Hvis man som ansat alligevel udfører sit arbejde under konflikten som følge af en aftale om nødberedskab eller friholdelse, er den ansattes ansættelsesforhold ikke suspenderet/afbrudt, og den ansatte er omfattet af de sædvanlige rettigheder og pligter, som følger af et ansættelsesforhold, herunder optjening af anciennitet.

Skulle der blive indgået sådanne undtagesaftaler, vil de berørte medlemmer modtage besked enten fra deres tillidsrepræsentant eller direkte fra den faglige organisation.

Ved OK13 anmodede KL LC om indgåelse af nødberedskabsaftaler for så vidt angår skoler med afdeling for specialundervisning, som KL ikke havde undtaget fra lockoutvarslet. LC og KL indgik som følge heraf et antal konkrete aftaler vedrørende konkrete elever med tilhørende konkrete lærere, men LC accepterede ikke – som foreslået af KL – en rammeaftale, der gav de lokale parter adgang til at indgå nødberedskabsaftaler. Heller ikke ved OK18 accepterede KL at indgå en rammeaftale. KL og LC forhandlede om indgåelse af nødberedskabsaftaler for et lille antal skoler, men enighed kunne ikke opnås.

På det statslige område giver hovedaftalen ikke hjemmel til at indgå nødberedskabsaftaler. Her forudsætter en undtagelse fra konflikten, at parterne, dvs. LC på den ene side og den centrale arbejdsgiverpart på den anden side, kan opnå enighed om en konkret begrundet friholdelsesaftale/partiel tilbagekaldelse af konfliktvarslet.

Den lokale arbejdsgiver må ikke ensidigt indskrænke omfanget af det lockoutvarsel, som den centrale arbejdsgiverpart har fremsendt. I stedet kan den centrale arbejdsgiverpart trække sit lockoutvarsel tilbage og fremsætte et nyt varsel i henhold til de procedurer og varsler, der fremgår af den respektive hovedaftale. På samme måde kan den enkelte LC-organisation eller tillidsrepræsentanten heller ikke indskrænke omfanget af et strejkevarsel.

4.15 Gruppeliv

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

På den baggrund aftalte LC ved OK13 med Forenede Gruppeliv, at LC's medlemsorganisationer for deres medlemmer omfattet af konflikten kunne oprette nye gruppelivsaftaler med tilsvarende indhold og dækning som de under ansættelsesforholdet gældende gruppelivsaftaler. Det betød konkret, at medlemsorganisationerne indbetalte præmierne til FG. Ved OK18 blev der i stedet indgået aftale med alle offentlige arbejdsgivere om, at såfremt konflikten blev til noget, ville opsparede bonusmidler blive anvendt til at dække præmieindbetalingen under hele konfliktens varighed.

I tilfælde af konflikt ved OK21 vil LC søge at indgå tilsvarende aftaler.

5. Blokade

I forbindelse med varsling af strejke kan LC (og CO10) samtidig varsle blokade. Blokade består i, at ingen overenskomstansatte medlemmer må søge eller lade sig ansætte i ledige stillinger, som er omfattet af de opsagte overenskomster.

Konsekvenserne af et blokadevarsel er:

- a) at intet overenskomstansat medlem fra og med konfliktens ikrafttræden må indsende ansøgning til blokerede stillinger,

- b) at overenskomstansatte medlemmer - hvis ansøgning er indsendt inden konflikten start - fra konfliktstart ikke må deltage i ansættelsessamtaler eller andre aktiviteter, der foregår som et led i ansættelsesproceduren, og
- c) at intet overenskomstansat medlem fra og med konflikten start må acceptere tilbud om ansættelse i en blokeret stilling

Tilbud om ansættelse, der er modtaget og accepteret (fx ved underskrift af ansættelsesbrev) før konflikten start, omfattes ikke af en blokade, da der er etableret et ansættelsesforhold.

6. Deltagelse under konflikten

6.1 Forholdet mellem ansatte i konflikt og ansatte uden for konflikten

Som tidligere nævnt (afsnit 3.1) deltager tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte lærere ikke i en konflikt, men fortsætter med at passe deres sædvanlige arbejde. Disse ansatte må derfor være opmærksomme på, at de ikke medvirker til at svække virkningen af en strejke.

Omvendt må medlemmer, der er omfattet af konflikten, have forståelse for, at de tjenestemandsansatte og tjenestemandslignende ansatte lærere ikke omfattes af konflikten. De strejkende medlemmer må derfor ikke lægge hindringer i vejen for, at de tjenestemandsansatte lærere kan udføre deres arbejde.

6.2 LC i konflikt

LC's medlemsorganisationer vil i videst muligt omfang koordinere en eventuel konflikt og eventuelle aktiviteter i den anledning. Den enkelte organisation orienterer nærmere om konfliktdeltagelse og forventninger til de konfliktende medlemmers deltagelse i planlagte aktiviteter og arbejdsopgaver.

6.3 Konfliktkontingent/tilbagebetaling af konfliktlån

For at dække en del af de omkostninger, en konflikt medfører - fx udbetaling af konfliktunderstøttelse - kan den enkelte medlemsorganisation beslutte at opkræve et særligt konfliktkontingent, ligesom den enkelte medlemsorganisation i de tilfælde, hvor konfliktstøtten ydes som konfliktlån, kan beslutte vilkårene for tilbagebetaling.

Beslutning herom og størrelsen af konfliktkontingentet/vilkår for tilbagebetaling af konfliktlån varierer fra organisation til organisation, hvorfor berørte medlemmer vil modtage nærmere orientering direkte fra deres faglige organisation, tillidsrepræsentanten eller organisationernes hjemmeside.

7. Efter konflikten

7.1 Afslutning af konflikten

En konflikt afsluttes ved, at parterne bliver enige om en ny aftale (indgår forlig) eller eventuelt ved et lovindgreb.

7.2 Genindtræden

Det følger af hovedaftalerne, at ansatte umiddelbart efter konfliktens ophør har pligt til at genoptage arbejdet.

Arbejdet genoptages i henhold til de arbejdsplaner og -skemaer, som var gældende forud for konflikten.

Ansatte, som ikke kan genoptage arbejdet pga. sygdom eller lignende, skal omgående meddele arbejdsgiveren dette efter de regler for sygemelding mv., som gælder på arbejdspladsen.

En konflikt ophører normalt med kort varsel. Det er den ansattes pligt at genindtræde umiddelbart efter konfliktens ophør. Manglende genindtrædelse er misligholdelse af mødepligten og kan føre til bortvisning.

På samme måde, som de ansatte er forpligtede til at genindtræde, er arbejdsgiverne som alt overvejende hovedregel forpligtede til at modtage arbejdskraften. Ligeledes kan en arbejdsgiver ikke anvende en ansats deltagelse i konflikten som saglig afskedigelsesbegrundelse. Der kan dog være særlige konkrete situationer, hvor en arbejdsgiver ikke har pligt til at tage de ansatte tilbage. Det drejer sig hovedsageligt om situationer, hvor arbejdsgiveren kan påvise arbejdsmangel ved konfliktens afslutning. I sådanne situationer har den ansatte ikke ret til sit individuelle opsigelsesvarsel, men dog fortsat ret til eventuel fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2a.

Hvis arbejdsgiver afviser at lade en ansat genindtræde i ansættelsesforholdet efter konfliktens ophør, skal pågældende omgående kontakte sin faglige organisation.

7.3 Anciennitet

Under en konflikt optjenes ikke anciennitet, idet ansættelsesforholdet har været suspenderet/afbrudt. De rettigheder (og forpligtelser), de ansatte havde på tidspunktet for konfliktens start, genopstår dog efter konflikten, således at fx opsigelsesvarsler, ret til fratrædelsesgodtgørelse samt løn- og jubilæumsanciennitet er den samme som ved konfliktens start.

Reelt forskydes ancienniteten altså med antallet af dage, man har været i konflikt. Varer en konflikt fx 1 måned, vil et medlem, der ved konfliktens start havde 2 år og 3 måneders anciennitet, genoptage arbejdet med 2 år og 3 måneders anciennitet. Medlemmet er egentlig tiltrådt stillingen 2 år og 4 måneder tidligere (2 år og 3 måneders arbejde + 1 måneds konflikt), men konfliktperioden indgår ikke ved beregning af anciennitet.

7.4 Afvikling af ferie

Der kan ikke afholdes ferie under en konflikt, medmindre ferien var påbegyndt ved konfliktens start (læs mere herom i afsnit 4 "Forhold og vilkår under konflikten"). For de ansatte, der skulle have afholdt ferie i den periode, konflikten stod på, skal der derfor fastsættes et nyt tidspunkt for afholdelse af ferie.

Ved konflikthens ophør skal suspenderet ferie aftales på ny. Arbejdsgiveren fastsætter – med mindre andet aftales med den ansatte – ny ferie med et varsel på ikke mindre end 1 måned for hovedferien og 14 dage for den øvrige ferie, i det der dog gælder særlige regler for planlægning af ferie fra den 6. ferieuge/særlige feriefriidage.

8. Spørgsmål og problemer

At være i konflikt er for langt de fleste en uvant situation. Der kan derfor nemt opstå spørgsmål eller problemer både før, under og efter en konflikt.

Med denne vejledning har vi forsøgt at give svar på nogle af de almindeligste spørgsmål.

Bliver konflikten en realitet, vil der givetvis opstå spørgsmål, som denne vejledning ikke giver svar på. I sådanne tilfælde skal man kontakte den faglige organisation, som man er medlem af. Organisationerne vil i forbindelse med en konflikt udsende information om, hvor de enkelte medlemmer skal henvende sig. Det kan fx være til tillidsrepræsentanten eller til et lokalt eller centralt kontor. Uanset hvilken del af organisationen spørgsmålet skal rettes til, er hovedreglen den, at det er bedre at spørge én gang for meget end én gang for lidt.

Danmarks Lærerforening: www.dlf.org

Uddannelsesforbundet: www.uddannelsesforbundet.dk

Frie Skolers Lærerforening: www.fsl.dk

Socialpædagogernes Landsforbund: www.sl.dk

LC Lederforum: www.lc-lederforum.org