

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

Konfliktvejledning

2018

Indholdsfortegnelse

I. ARBEJDSRETLIGE GRUNDBEGREBER	6
OVERENSKOMSTMÆSSIG/OVERENSKOMSTSTRIDIG KONFLIKT – FREDSPLIGT.....	6
STREJKE.....	7
LOCKOUT	7
BLOKADE	7
BOYKOT.....	7
ANDRE KONFLIKTTYPER.....	7
VARSLING AF LOVLIG KONFLIKT	8
EVENTUEL OPSIGELSE AF LOKALE AFTALER OG KUTYMER.....	8
II. OVERENSKOMSTMÆSSIG KONFLIKT INDEN FOR DET REGIONALE ANSÆTTELSESOMRÅDE.....	9
KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT	9
AFSKEDIGELSER AF STØRRE OMFANG	10
AFSPADSERING	10
ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER	11
BARSEL OG ADOPTION, HERUNDER FÆDREORLOV	11
BIBESKÆFTIGELSE	11
EFTERLØN/DELEFTERLØN.....	11
ELEVER/LÆRLINGE	12
FERIE	12
FORTRÆDIGELSESKLAUSULER	13
1. OG 2. LEDIGHEDSDAG	13
HJEMSENDELSE.....	14
KONFLIKTENS OPHØR	14

KONFLIKTRAMT ARBEJDE.....	14
KONSTITUTION I HØJERE STILLING.....	15
KURSER I ARBEJDSTIDEN	15
LEDENDE MEDARBEJDERE	16
LEDIGE STILLINGER, BESÆTTELSE AF.....	16
LØNANCIENNITET	16
MEDLEMMER AF ANDRE ORGANISATIONER	16
MIDLERTIDIGT, TIDSBEGRÆNSET OG OPGAVEBEGRÆNSET ARBEJDE	17
NØDBEREDSKAB OG FRIHOLDT PERSONALE	17
OMSORGS DAGE.....	17
OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE.....	17
OPSIGELSE FRA MEDARBEJDERENS SIDE	18
ORLOV, BORTSET FRA BARSELSORLOV	18
STUDERENDE	19
SYGDOM.....	19
SYMPATIKONFLIKT.....	20
SØGNEHELLIGDAGSBETALING	20
TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	20
TJENESTEMÆND.....	20
TJENESTEREJSER	21
UNDTAGELSE FRA KONFLIKT.....	21
UNGE UNDER 18 ÅR.....	21
UORGANISEREDE.....	22
VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE.....	22
III. OVERENKOMSTSTRIDIG KONFLIKT INDEN FOR DET REGIONALE OMRÅDE.....	23
KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET	23

BARSEL	23
BORTVISNING	23
FERIE OG AFSPADSERING	23
HJEMSENDELSE.....	24
KONFLIKTRAMT ARBEJDE.....	24
LØNANCIENNITET	24
LØNTRÆK.....	24
SYGDOM	25
TJENESTEMÆND.....	25
PROCEDURE FOR BEHANDLING AF OVERENSKOMSTSTRIDIGE KONFLIKTER	26
INDBERETNING.....	26
EFTER INDBERETNING	26
FÆLLESMØDE	27
ARBEJDSRETTE.....	28
MÆGLINGSMØDE/VOLDGIFT.....	29
BOD.....	29
ARBEJDETS GENOPTAGELSE/NY KONFLIKT.....	30
SYSTEMATISK AKTION	30
KOLLEKTIV OPSIGELSE.....	31
ORGANISATIONSANSVAR	31
IV. KONFLIKT PÅ ANDRE OMRÅDER.....	32
GENERELT	32
DISPENSATION	32
ARBEJDSMANGEL.....	33
MANGLENDE FREMMØDE	33

SYMPATIKONFLIKT.....	33
KONFLIKTRAMT ARBEJDE.....	33
V. LITTERATURLISTE.....	34
BILAG 1. NAVNELISTE OVER DELTAGERE I OVERENSKOMSTSTRIDIG ARBEJDSSTANDSNING - OVERENSKOMSTANSATTE	35
BILAG 2. NAVNELISTE OVER DELTAGERE I OVERENSKOMSTSTRIDIG ARBEJDSSTANDSNING - TJENESTEMÆND.....	36

Vejledningen omfatter arbejdskonflikter, det vil sige konflikter, der opstår mellem regionen som arbejdsgiver og medarbejderne.

I. ARBEJDSRETLIGE GRUNDBEGREBER

OVERENSKOMSTMÆSSIG/OVERENSKOMSTSTRIDIG KONFLIKT – FREDSPLIGT

Begreb

I en overenskomstperiode gælder den såkaldte *fredspligt*. Det betyder, at de indgåede overenskomster og aftaler ikke må brydes ved en arbejdsstandsning (strejke og lignende). Arbejdsstandsninger, som iværksættes i en løbende overenskomstperiode, vil derfor normalt være *overenskomststridige*, mens arbejdsstandsninger, som iværksættes med varsel, efter at en overenskomst er opsagt, normalt vil være *overenskomstmæssige*.

Retstvister og interesselvister

I dansk arbejdsret sondres der mellem *retstvister* og *interesselvister*

Retstvister er tvister om forhold, der er dækket af kollektive overenskomster/aftaler. Interesselvister er tvister om forhold, som ikke er dækket af kollektive overenskomster/aftaler.

Opsigelsesperiode

Fredspligten gælder også i den periode, hvor de kollektive overenskomster og aftaler er opsagt, og hvor der forhandles om indgåelse af nye.

Kollektive kampskridt

Kollektive kampskridt er en samlet betegnelse for de konfliktmuligheder, som henholdsvis arbejdsgiver- og medarbejdersiden har. De kan være såvel *overenskomstmæssige* (lovlige) som *overenskomststridige* (ulovlige).

Det er ingen betingelse, at der foreligger en egentlig aftale mellem deltagerne om at iværksætte et kollektivt kampskridt. Det er nok,

1. at der er flere deltagere (kollektivitet), som
2. deltager med et fælles formål (kamphensigt).

Lovlige konfliktmidler:

Arbejdstagernes konfliktmidler

Arbejdstagernes mest almindelige konfliktmidler er strejke og blokade.

Arbejdsgivernes konfliktmuligheder

Arbejdsgivernes mest almindelige konfliktmuligheder er *lockout* og *boycot*.

STREJKE

Begreb

Ved strejke forstås, at flere medarbejdere i forening (kollektivt) og med kamphensigt nægter at fortsætte eller påbegynde et arbejdsforhold.

LOCKOUT

Begreb

Ved lockout forstås, at en eller flere arbejdsgivere afskediger en flerhed af medarbejdere eller nægter at tage imod deres arbejdspræstation. Lockout kan iværksættes uafhængigt af eller som modtræk til strejke.

Betingelser

En lockout kan sidestilles med en (omfattende) afskedigelse, der ikke er begrundet i driftsmæssige hensyn. Betingelserne om kollektivitet og kamphensigt skal være opfyldt.

Se også: Hjemsendelse.

BLOKADE

Begreb

Ved en blokade forstås, at en flerhed af medarbejdere er enige om ikke at lade sig ansætte på en bestemt arbejdsplads eller hos en bestemt arbejdsgiver.

Der foreligger også blokade, hvis en flerhed af medarbejdere er enige om at hindre andre medarbejdere i at indgå overenskomst med en eller flere arbejdsgivere.

BOYKOT

Begreb

Ved en boykot forstås, at en arbejdsgiverorganisation eller flere arbejdsgivere i forening udelukker visse arbejdstagere fra at få ansættelse.

ANDRE KONFLIKTTYPER

Ud over de almindeligt forekommende konfliktformer benytter arbejdstagerne ofte varianter til strejke.

Det kan f.eks. være vægring mod at arbejde, mod at påtage sig overarbejde, rådigheds-tjeneste, aften- og nattjeneste, nedsat arbejdstempo (obstruktion) eller "arbejde efter reglerne - aktion". Sådanne kampskridt vil som regel være overenskomststridige.

“Fagligt møde”

Medarbejderne har *ingen* almindelig ret til at holde møde i arbejdstiden. Et møde, som medarbejderne holder i arbejdstiden uden arbejdsgiverens tilladelse, er derfor overenskomststridigt. Det gælder, uanset hvad mødet kaldes og hvor længe, det varer.

”Deponering af opsigelser”

Medarbejdernes deponering af deres opsigelser vil være en overenskomststridig konflikt. I hovedaftalerne er bestemmelser om, hvordan en overenskomstmæssig konflikt skal varsles. Er der en løbende overenskomst på område, vil en kollektiv deponering af opsigelser være i strid med fredspligten.

“Fysisk blokade”

“Fysisk blokade” betyder, at adgangen til en arbejdsplads hindres eller umuliggøres. En “fysisk blokade” kan *aldrig* være et lovligt kollektivt kampskridt, men indebærer som regel en overtrædelse af politivedtægten og i grovere tilfælde også straffeloven.

VARSLING AF LOVLIG KONFLIKT

Hovedregel

For at være lovlig skal kollektive kampskridt varsles af overenskomstens parter i overensstemmelse med den pågældende hovedaftales/overenskomsts bestemmelser.

Fra denne hovedregel gælder følgende undtagelser:

Undtagelse 1

Varsling kræves ikke, hvis medarbejderne nægter at påtage sig konfliktramt arbejde.

Undtagelse 2

Er en strejke iværksat overenskomstmæssigt, skal en eventuel blokade, som omfatter de samme medarbejdere, ikke varsles særskilt. Tilsvarende er det en følge af en overenskomstmæssigt iværksat lockout, at en boykot ikke skal varsles særskilt.

På det regionale område er der praksis for, at der indgås køreplansaftaler, der kan indeholde andre varslingsregler end hovedaftalens.

Se: Konfliktramt arbejde.

EVENTUEL OPSIGELSE AF LOKALE AFTALER OG KUTYMER

Sideløbende med de kollektive overenskomster og aftaler vil der ofte være lokale aftaler og kutymmer, som har tilknytning hertil. Disse kan enten supplere overenskomsterne eller være i strid med overenskomsterne.

Varsling

Hvis en lokal aftale/kutyme efter lokal beslutning i regionen ønskes opsagt, fordi den centrale overenskomst/aftale er opsagt, følges de centralt fastlagte, de lokalt gældende eller særligt aftalte procedurer herfor.

II. OVERENSKOMSTMÆSSIG KONFLIKT INDEN FOR DET REGIONALE ANSÆTTELSESOMRÅDE

KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET GENERELT

De berørte medarbejderes ansættelsesforhold ophører fra det tidspunkt, hvor den lovlige konflikt træder i kraft. (Konfliktens start fremgår af varslet, det er typisk fra døgnet begyndelse). Ved en lovlig konflikt følger det af funktionærlovens § 2, stk. 10, at medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler viger for det varsel - oftest en måned - som organisationerne efter hovedaftalerne skal give, når de ønsker at iværksætte en lovlig konflikt.

Praktiske konsekvenser

Medarbejdere, som er omfattet af konflikt, har fra dens start ikke længere ret til at opholde sig på arbejdspladsen. De har, hvis arbejdsgiver stiller krav herom, på dette tidspunkt pligt til at aflevere nøgler og adgangskort mv. samt evt. udstyr fx mobiltelefon og pc, som tilhører arbejdsgiver. Ligeledes kan arbejdsgiver afbryde den ansattes adgang til arbejdspladsens netværk og mailkonti.

Løn mv.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn, herunder løn under barsel- og adoption, sygdom, sygedagpenge, pension, ATP mv. ophører, når konflikten iværksættes.

Hvis konflikten påbegyndes midt i en lønperiode, får medarbejderne udbetalt forholdsmæssig løn på det "normale" udbetalingstidspunkt. Når lønnen stoppes på en "skæv" dato, anvendes reglerne i aftale om lønberegning/-lønfradrag. Medarbejderne har desuden krav på at få udbetalt løn, der vedrører tidligere lønperioder.

Medarbejdere i normperioder

Nogle ansatte arbejder i en normperiode på for eksempel 14 uger, hvor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer for fuldtidsansatte opnås i løbet af normperioden.

Ved konfliktens start udgår den ansatte af normperioden, og der afregnes ikke for hverken plustimer eller minustimer.

Ved konfliktens ophør indgår den ansatte igen i normperioden med det plustimetotal/minustimetotal, som pågældende ville have haft på tidspunktet for indgangen, hvis pågældende havde været beskæftiget med sit normale arbejde i perioden.

Med andre ord: Normperioden fortsætter i et skyggeforløb under konfliktperioden.

Anciennitet

Konflikttramte medarbejdere optjener ikke anciennitetsbestemte rettigheder - f.eks. løn- og opsigelsesanciennitet under konflikten.

Arbejdsfordeling

Såfremt arbejdsgiveren har etableret arbejdsfordeling, vil konfliktramte medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen, hverken være berettiget til løn, når de efter planen skulle have arbejdet, eller dagpenge, når de efter planen var hjemsendt.

Skat

Lønkontoret skal som udgangspunkt ikke foretage sig noget i relation til medarbejderens skat i forbindelse med en konflikt.

Det er medarbejderen, der beslutter, hvor skattefradraget anvendes. Ønsker en konflikt-ramt medarbejder at benytte sit skattefradrag ved udbetalingen af konfliktunderstøttelsen, skal den pågældende medarbejder give sin organisation besked om det. Organisationen skal herefter ændre medlemmets indberetningsoplysninger i e-indkomst, først ved indberetningen til e-indkomst træder ændringen i kraft.

Løntilbageholdelse

Begæring fra andre myndigheder om tilbageholdelse i løn for skatterestancer, underholdsbidrag mv. stilles i bero, indtil der igen udbetales løn.

Andre konsekvenser

Se: Barsel, ferie, tjenesterejser, kurser, sygdom, orlov, lønanciennitet.

AFSKEDIGELSER AF STØRRE OMFANG

De særlige regler om varsling ved afskedigelser af større omfang gælder ikke under en lovlig konflikt.

Se: Lovbekendtgørelse nr. 291 af den 22. marts 2010 om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

AFSPADSERING

Der skelnes mellem påbegyndt og ikke-påbegyndt afspadsering.

Påbegyndt afspadsering

Påbegyndt afspadsering afbrydes, når konflikten iværksættes, og medarbejderen bliver omfattet af denne.

Ikke-påbegyndt afspadsering

Afspadsering, som er aftalt, men ikke påbegyndt, kan ikke påbegyndes, mens konflikten løber.

Optjening

Der optjenes ikke ret til at afspadsere under konflikt.

ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER

Medarbejdere, som deltager i arbejdsmarkedsuddannelser (specialarbejderuddannelse, efteruddannelse af faglærte mv.) modtager i uddannelsesperioden normalt en godtgørelse fra det offentlige svarende til dagpengesatsen fra den A-kasse, som de er eller kunne have været medlem af.

Aftaler, hvorefter arbejdsgiver udbetaler sædvanlig løn under uddannelsen og derved indtræder i medarbejdernes krav på godtgørelse, ophører ved konflikstens ikrafttræden.

BARSEL OG ADOPTION, HERUNDER FÆDREORLOV

Medarbejdere, som har ret til løn under barsel og adoption, og som påbegynder barselsorlov under eller før konflikten, får ikke udbetalt løn fra arbejdsgiveren og der indbetales ikke pensionsbidrag under den ulønnede del af orloven.

De berørte medarbejdere vil derimod kunne få udbetalt dagpenge efter dagpengeloven.

Efter konflikten

Når konflikten ophører, genopstår arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn, herunder pensionsbidrag for den ulønnede del af orloven, under barsel. Det forudsætter dog, at ansættelsesforholdet genoptages, og at medarbejderen fortsat er på barselsorlov eller adoptionsorlov med løn.

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

Se også: Overenskomststridig konflikt.

BIBESKÆFTIGELSE

Medarbejdere kan have beskæftigelse ved siden af hovedbeskæftigelsen.

Medarbejdere, som har bibeskæftigelse - f.eks. undervisning - vil fortsat kunne varetage denne under konflikten. Det gælder dog ikke, hvis bibeskæftigelsen udføres som led i hovedstillingen eller ligger inden for det konfliktramte område.

Se også: Konfliktramt arbejde.

EFTERLØN/DELEFTERLØN

Medarbejdere, som er omfattet af konflikt, kan ikke gå på efterløn/ deafterløn under konflikten. Det gælder også efterløn/deafterløn, som har været planlagt før konflikten.

ELEVER/LÆRLINGE

Elever/lærlinge vil ikke være omfattet af en konflikt. De skal så vidt muligt udføre det arbejde, som falder inden for deres oplæringsområde, og modtager sædvanlig løn. Det gælder også ved eventuel hjemsendelse på grund af arbejdsmangel.

Det anbefales, at arbejdssted, elev og uddannelsessted har en dialog i forbindelse med konflikten, så det så vidt muligt sikres at uddannelsen kan videreføres.

FERIE

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

Påbegyndt ferie

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

Ikke-påbegyndt ferie

Medarbejdere, der er omfattet af konflikten, kan ikke gå på ferie, når konflikten er iværksat. Det gælder også, hvis ferien er aftalt inden konflikten.

Feriekort

Attestation af feriekort til medarbejdere, som er omfattet af en konflikt, kan ikke finde sted.

Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse udbetales ikke under en konflikt. Udbetaling af tilgodehavende feriegodtgørelse skal ske hurtigst muligt efter konfliktens ophør.

Optjening af ferie

Der optjenes ikke ret til ferie under en konflikt.

Feriehindring

Hvis konflikten er iværksat på det tidspunkt, hvor den ansattes ferie skulle begynde, vil der foreligge en feriehindring, jf. ferieaftalens § 24, stk. 1

Hvis ferien som følge af konflikten ikke har kunnet holdes inden ferieårets udløb (30. april) pga. af en feriehindring, skal lønnen eller feriegodtgørelsen for den afholdte ferie udbetales, medmindre ferien aftales overført til det/de efterfølgende ferieår, jf. ferieaftalens § 24, stk. 2.

Eksempel:

Konflikten løber frem til 2. maj. Efter konflikten skal medarbejderen genoptage sit arbejde. En medarbejder, som ikke har afholdt sin 4. og /eller 5. ferieuge, vil herefter kunne få sin løn eller feriegodtgørelse for den ikke afholdte ferie udbetalt, som følge af feriehindringen, medmindre vedkommende aftaler overførsel af ferien til det/de efterfølgende ferieår.

Udbetaling af løn eller feriegodtgørelse pga. ikke afholdt ferie under henvisning til reglerne om feriehindring sker ved ferieårets afslutning. Konflikten skal dog være ophørt, før udbetaling kan finde sted.

Herudover vil en medarbejder, der ikke har afholdt sin 6. ferieuge, få denne udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets afslutning, dog skal konflikten være ophørt, før udbetaling kan finde sted.

Efter konflikten er ophørt, skal det således afklares, i hvilket omfang ikke afholdt ferie skal udbetales eller aftales overført. Overførsel af ferie skal dog ske inden den 30. september efter ferieårets udløb, jf. ferieaftalens § 16, stk. 3. Hvis konflikten først stopper efter ferieårets udløb, og der ikke er indgået en aftale om overførsel, skal der ske udbetaling af ferie med løn/feriegodtgørelsen.

Se også: Kurser, orlov, afspadsering.

FORTRÆDIGELSESKLAUSULER

Se: Konfliktens ophør.

1. OG 2. LEDIGHEDSDAG

Under konflikten

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale dagpengegodtgørelse ved 1. og 2. ledighedsdag bortfalder, når arbejdsophøret - direkte eller indirekte - skyldes strejke eller lockout på arbejdspladsen.

Efter konflikten - hovedregel

Hvis medarbejderne genansættes, når konflikten ophører, har arbejdsgiveren pligt til på ny at udbetale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag.

Undtagelse

Hvis medarbejderne derimod ikke genansættes af driftsmæssige årsager (materialeman- gel, bortfald af ordrer), skal arbejdsgiveren ikke betale dagpengegodtgørelse.

Reglerne for arbejdsgiverens forpligtelser fremgår af lovbekendtgørelse nr. 784 af den 21. juni 2017 om arbejdsløshedsforsikring mv. § 84, stk. 3, nr. 3.

Se også: Fortrædigelsesklausuler, konfliktens ophør.

HJEMSENDELSE

Problemstilling

Hvis arbejdspladsen mangler materialer og lignende under en konflikt, og medarbejdere, som ikke er omfattet af denne, derved ikke kan udføre deres normale arbejde, kan hjemsendelse blive aktuel.

Hovedregel

Hovedreglen er dog, at medarbejdere ikke uden varsel kan hjemsendes i denne situation.

Hvis arbejdspladsen er ude af stand til at beskæftige en eller flere medarbejdere på grund af andre lønmodtageres konflikt og derfor må hjemsende disse, skal det ske med de berørte medarbejders individuelle opsigelsesvarsler.

Undtagelse

Såfremt Regionernes Lønnings- og Takstnævn som modtræk til strejke har varslet lockout, har de berørte medarbejdere ikke krav på individuelt varsel. Det lockoutramte personale fratræder i overensstemmelse med lockoutvarslet (normalt fire uger), og de stilles i det hele taget, som om de strejker.

Se også: Konflikt på andre områder.

KONFLIKTENS OPHØR

Fortrædelsesklausuler:

Begreb

En fortrædelsesklausul indebærer, at medarbejderne hurtigst muligt genoptager arbejdet på det tjenestested, hvor de var ansat ved konfliktens begyndelse. Alene nødvendige driftsmæssige hensyn kan begrunde, at ikke alle medarbejdere genantages. Fortrædelsesklausuler findes i en lang række hovedaftaler og overenskomster. Findes der ikke en fortrædelsesklausul, vil konfliktens parter ofte aftale en sådan.

Medarbejdernes pligter

Medarbejderne har pligt til straks, når konflikten ophører, at genindtræde i deres hidtidige ansættelsesforhold.

Arbejdsgiverens pligter - hovedregel

Arbejdsgiveren har i denne situation - i takt med, at det bliver driftsmæssigt muligt - pligt til på ny at acceptere medarbejdernes arbejdskraft.

Undtagelse

Pligten til genantagelse gælder ikke, hvis konflikten har medført nedgang i arbejdsmængden.

KONFLIKTRAMT ARBEJDE

Medarbejdere, der ikke er omfattet af en konflikt, fordi deres organisation ikke er i konflikt, har ikke pligt til at udføre arbejde, der er omfattet af konflikten (konfliktramt arbejde). En sådan vægring betragtes ikke som uberettiget arbejdsnedlæggelse og kræver ikke varsel fra disse medarbejders side.

“Normalt” arbejde

Medarbejderne må dog ikke udnytte situationen til at nægte at udføre deres “normale” arbejde. Grænsen mellem “normalt” arbejde og konfliktramt arbejde kan være vanskelig at trække.

Se også: Sympatikonflikt, tjenestemænd, friholdt personale, uorganiserede.

KONSTITUTION I HØJERE STILLING

En medarbejder kan være konstitueret i en højere stilling, som - f.eks. i kraft af en bestemmelse i en hovedaftale - er undtaget fra konflikt.

Endvidere kan en medarbejder, som er medlem af den strejkende organisation, og som ellers ville være omfattet af konflikten, være konstitueret i en stilling, der ikke er omfattet af organisationens konflikt.

Konkret vurdering

Det vil altid være en konkret vurdering, om en medarbejder er omfattet af en konflikt.

KURSER I ARBEJDSTIDEN

Der skelnes mellem kurser, som er påbegyndt, når konflikten bryder ud, og kurser, som er planlagt påbegyndt, mens konflikten verserer.

Påbegyndt kursus

Har en medarbejder påbegyndt et kursus forud for en konflikts iværksættelse, har pågældende principielt pligt til at afbryde kurset.

Det kan dog lokalt aftales med de faglige organisationer, at medarbejderen kan fortsætte kurset.

Når arbejdsstandsningen er iværksat, udbetales der ikke løn under kurset.

Påbegyndelse af kursus under konflikten

Medarbejdere kan ikke påbegynde et kursus, mens konflikten verserer.

LEDENDE MEDARBEJDERE

Ledende overenskomstansatte medarbejdere over et vist løntrin vil ofte være undtaget fra konflikt. Det gælder f.eks. medarbejdere, som er omfattet af hovedaftalen med Akademikernes Centralorganisation (AC).

Konsekvens

Under en lovlig konflikt har ledende medarbejdere samme pligt til at udføre såvel deres normale arbejde som arbejder, der ligger uden for dette område, som de har uden for konfliktsituationen.

Ledende medarbejdere antages herudover at have en videregående pligt end andre medarbejdere til i konfliktsituationer at medvirke til at "redde værdier".

Ledende medarbejders arbejde under konflikt skal ske i respekt af Arbejds miljøreglerne.

Se også: Tjenestemænd, uorganiserede, konfliktramte arbejde.

LEDIGE STILLINGER, BESÆTTELSE AF

Der skelnes mellem, om stillingen er blevet besat før konflikten med henblik på tiltræden efter dens start, eller om stillingen søges besat under konflikten.

Før konflikten

Hvis arbejdsgiveren før konflikten har indgået aftale med en person om, at pågældende skal tiltræde en stilling under en konflikt, tiltræder den nyansatte stillingen, men bliver straks omfattet af konflikten, såfremt pågældende er medlem af den konfliktramte organisation.

Under konflikten

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

LØNANCIENNITET

Der optjenes ikke anciennitet under konflikten.

MEDLEMMER AF ANDRE ORGANISATIONER

Se under: Konfliktramte arbejde.

MIDLERTIDIGT, TIDSBEGRÆNSET OG OPGAVEBEGRÆNSET ARBEJDE

Medarbejdere, som er ansat til at varetage midlertidigt, tidsbegrænset eller opgavebegrænset arbejde, er omfattet af konflikten.

Ophør i konfliktperioden

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

Se også: Opsigelse fra arbejdsgiverens side.

NØDBEREDSKAB OG FRIHOLDT PERSONALE

Nødberedskab

Inden for de fleste overenskomstområder fremgår det af hovedaftalerne, at der er pligt til at indgå aftale om at friholde visse nøglefunktioner fra konflikt med henblik på at kunne opretholde et nødberedskab. Det gælder f.eks. inden for sundhedssektoren.

Når de faglige organisationer varsler konflikt, vil de samtidig underrette medlemmerne om den nærmere procedure vedrørende friholdt personale, nødberedskab mv.

Tilsvarende vil Regionernes Lønnings- og Takstnævn underrette regionerne om den nærmere procedure i forbindelse med iværksættelse af nødberedskab mv.

OMSORGS-DAGE

Der skelnes mellem omsorgsdage, som er påbegyndt før konflikten, og omsorgsdage, som er planlagt påbegyndt under konflikten.

Påbegyndte omsorgsdage

Er omsorgsdagene påbegyndt inden konflikten, kan de afholdes som hidtil. Med hensyn til løn mv. stilles medarbejderen ligesom de medarbejdere, der er omfattet af konflikten, dvs. at der ikke kan udbetales løn, efter at konflikten er trådt i kraft.

Under konflikten

Omsorgsdage kan ikke - uanset om de er aftalt tidligere - påbegyndes under konflikt.

OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE

Der skelnes mellem opsigelse før en konflikt og opsigelse under en konflikt.

Før konflikten

En arbejdsgiver kan opsiges en medarbejder med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår, selv om en del af opsigelsesperioden kommer til at løbe i konfliktperioden.

Under konflikten

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

Under en overenskomstmæssig konflikt er det ikke lovligt at opsigse medarbejdere med den begrundelse, at der er konflikt. Det gælder, selv om medarbejderne er ansat tids- eller opgavebegrænset.

OPSIGELSE FRA MEDARBEJDERENS SIDE

Før konflikten

Hvis en medarbejder har sagt sin stilling op, før konflikten begynder, får opsigelsen virkning efter sit indhold. Løber opsigelsesperioden under konflikten, bliver medarbejderen, hvis pågældende er medlem af den konfliktramte organisation, omfattet af konflikten på samme måde som andre medarbejdere.

Under konflikten

Hvis en medarbejder siger sin stilling op under en konflikt, skal det ske med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår.

Se også: Kollektiv opsigelse (overenskomststridig konflikt).

ORLOV, BORTSET FRA BARSORSORLOV

Der skelnes mellem orlov mv., som er påbegyndt inden konflikten, og orlov, som ønskes påbegyndt under konflikten. Endvidere skelnes der mellem orlov mv. med og uden løn.

Påbegyndt orlov inden konflikt

Påbegyndt orlov kan fortsættes under en konflikt. Medarbejdere på orlovsydelse vil fortsat modtage ydelsen fra deres A-kasse, mens medarbejdere, som har orlov med løn, ikke får udbetalt løn under konflikten.

Ikke-påbegyndt orlov

Orlov kan ikke påbegyndes under konflikt.

Ophør af orlov under konflikten

Såfremt orlovsperioden ophører under konflikten, har medarbejderen pligt til at vende tilbage til arbejdspladsen og bliver hermed omfattet af konflikten. Det gælder, uanset om medarbejderen havde orlov med eller uden løn.

STUDERENDE

Studerende vil normalt ikke være omfattet af en konflikt. Hvis en studerende afslutter sin eksamen under en konflikt på sin hidtidige arbejdsplads og herefter bliver ansat her, vil pågældende kunne blive omfattet af konflikten fra dette tidspunkt.

SYGDOM

Der skelnes mellem sygdom, som opstår før konflikten, sygdom, som indtræffer under en verserende konflikt og (fortsat) sygdom efter konfliktens ophør.

Sygdom før konflikten

Medarbejdere, som er sygemeldt inden en lovlig konflikt bryder ud, og som har ret til løn under sygdom eller sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren, er ikke længere berettiget til løn/sygedagpenge fra det tidspunkt, hvor konflikten bryder ud. Dagpengeforpligtelsen overgår fra dette tidspunkt til medarbejderens bopælskommune.

Arbejdsgiverperioden (sygedagpenge)

Sygdom opstået før konflikten medregnes i arbejdsgiverperioden, selvom der ikke betales dagpenge under konflikten.

Sygdom under konflikten

Medarbejdere, der bliver sygemeldt efter konfliktens påbegyndelse, har hverken ret til løn under sygdom eller dagpengen i forhold til arbejdsgiveren eller bopælskommunen.

Hvis sygdommen først indtræder under konflikten, løber arbejdsgiverperioden først fra konfliktens afslutning. Det forudsætter dog, at medarbejderen bliver genansat og melder sig syg.

Meddelelse til arbejdsgiver

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

Efter konflikten

Efter konfliktens ophør genopstår arbejdsgiverens forpligtelser i forbindelse med sygdom. Det forudsætter dog, at ansættelsesforholdet genoptages, og at medarbejderen fortsat er sygemeldt.

Når konflikten ophører, er medarbejderen i samme omfang og på samme måde, som gælder normalt, forpligtet til at give arbejdsgiveren oplysning om indtrådte eller fortsat sygdom.

Perioden for arbejdsgivers pligt til at betale løn og dagpenge under sygdom forlænges ikke med den tid, konflikten har varet.

Sygedagslister

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

Se også: Overenskomststridig konflikt, sygdom.

SYMPATIKONFLIKT

Begreb

Ved en sympatikonflikt forstås en konflikt, der iværksættes for at støtte parterne i en arbejdskonflikt på et andet overenskomstråde.

Sympatikonflikt kan iværksættes både af den organisation, som har iværksat hovedkonflikten, og af en anden organisation.

Betingelser

Som udgangspunkt kan sympatikonflikt iværksættes, når følgende betingelser er opfyldt:

1. Hovedkonflikten er lovlig.
2. Hovedkonflikten skal være iværksat.
3. Når sympatikonflikten er varslet efter reglerne i den pågældende hovedaftale (varslet vil oftest være en måned).
4. Sympatikonflikten er egnet til at påvirke hovedkonfliktens udfald.

Spørgsmålet om en sympatikonflikts lovlighed afgøres af Arbejdsretten.

SØGNEHELLIGDAGSBETALING

Der udbetales ikke søgnehelligdagsbetaling, hvis en medarbejder, fordi pågældende er omfattet af en konflikt, ikke er i arbejde dagen før søgnehelligdagen, dagen efter søgnehelligdagen eller begge dage.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Tillidsrepræsentanter er omfattet af de konfliktvarsler organisationerne fremsender. Det er alene områder, hvor der etableres nødberedskab, og hvor der er en valgt tillidsrepræsentant, at disse skal omfattes af nødberedskabet. Under konflikten forlader de deres vagter og aflønnes i henhold til rammeaftalerne om nødberedskab.

TJENESTEMÆND

Tjenestemænd har ikke strejkeret.

Tjenestepligt

Under konflikten skal tjenestemænd udføre deres normale arbejde. For ledende tjenestemænd består der under konflikten en udvidet arbejdsforpligtelse.

Det henstilles, at der i overensstemmelse med overenskomstmæssige konflikter ikke pålægges tjenestemænd inden for tilsvarende stillingskategorier at udføre arbejde, der ellers skulle være udført af de overenskomstansatte, der er omfattet af konflikten, medmindre hensynet til personernes liv og helbred, bevarelse af værdier eller andre vigtige hensyn tilsiger, at arbejdet udføres.

Kollektiv arbejdsvægring

Såfremt tjenestemandsansat personale kollektivt vægrer sig ved at arbejde under konflikten, skal det indberettes, jf. bilag 2, til Regionernes Lønnings- og Takstnævn, som herefter indgiver klage til Den Kommunale Tjenestemandsråd.

Se også: Nødberedskab og friholdt personale, medlemmer af andre organisationer, uorganiserede.

TJENESTEREJSER

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

Påbegyndte tjenesterejser

Medarbejdere, som er omfattet af konflikten, og som er på tjenesterejse, mens den verserer, har pligt til at afbryde rejsen og vende tilbage med første mulige trafikforbindelse. Der benyttes samme transportmiddel som på udrejsen.

Det kan dog aftales lokalt med de faglige organisationer, at en påbegyndt tjenesterejse ikke skal afbrydes under en verserende lovlig konflikt.

Planlagte tjenesterejser

Planlagte tjenesterejser kan ikke påbegyndes efter konflikten start.

UNDTAGELSE FRA KONFLIKT

De lokale parter kan ikke indgå aftaler om undtagelse fra konflikt. Ønskes der ændringer i konflikten omfang skal RLNT kontaktes. Konsekvensen af, at et område undtages fra konflikt er, at konflikten ophører, og arbejdet genoptages som før konflikten, Konflikt kan ikke genoptages, medmindre organisationen har afgivet et fornyet varsel overfor RLNT, i henhold til de gældende regler. Eksempelvis kan et område undtages, hvis det ved nødberedskabsaftalens indgåelse er konstateret, at organisationerne ikke er i stand til at stille med et tilstrækkeligt nødberedskab.

UNGE UNDER 18 ÅR

Medarbejdere, som er under 18 år, er omfattet af konflikten, hvis de er omfattet af den opsagte kollektive overenskomst.

UORGANISEREDE

Begreb

Uorganiserede medarbejdere defineres i denne sammenhæng som medarbejdere, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation.

Uorganiserede skal som hovedregel ikke inddrages i konflikten. Det indebærer, at de har ret til at møde på deres sædvanlige arbejdsplads i de vagter, de er varslet til og udføre de opgaver, de normalt udfører. Uorganiserede udfører ikke arbejde i nødberedskabet.

Hvis en arbejdsplads - f.eks. fordi konflikten har medført, at der mangler forsyninger - må afskedige eller hjemsende uorganiserede medarbejdere, skal det ske med de varsler, som er angivet i de relevante overenskomster eller ansættelseskontrakter.

NB: Arbejdsgiveren må ikke udspørge medarbejderne om deres organisatoriske tilhørsforhold, men arbejdsgiveren må godt forespørge om en medarbejder er omfattet af konflikten.

Se også: Konfliktramt arbejde.

VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSE

Overdragelse

Hvis en virksomhed overdrages under en lovlig konflikt, og medarbejderne genansættes ved dens ophør - f.eks. fordi der er aftalt en fortrædelsesklausul - gælder lov om virksomhedsoverdragelse fra ophøret.

Se også: Lovbekendtgørelse nr. 710 af den 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven).

III. OVERENKOMSTSTRIDIG KONFLIKT INDEN FOR DET REGIONALE OMRÅDE

Hovedregel

Fredspligten bevirker, at arbejdskonflikter, som iværksættes i en overenskomstperiode, normalt vil være overenskomststridige.

Undtagelse 1

Arbejdsstandsninger, der er begrundet i tvingende hensyn til liv, velfærd eller ære.

Undtagelse 2

Arbejdsstandsninger, der har hjemmel i overenskomst/hovedaftale.

Alle andre arbejdsstandsninger vil være overenskomststridige.

Se også: Arbejdsretlige grundbegreber.

KONSEKVENSER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET

Ved en overenskomststridig konflikt anses ansættelsesforholdet for suspenderet, så længe konflikten løber.

BARSEL

Medarbejdere, der er eller bliver fraværende på grund af barsel, oppebærer sædvanlig løn under barsel.

BORTVISNING

Medarbejdere, som deltager i en overenskomststridig konflikt, og som ikke er medlem af den organisation, der er overenskomstpårt, er ikke omfattet af reglerne nedenfor om fagretlig behandling. Sådanne medarbejdere vil efter omstændighederne kunne bortvises efter de almindelige ansættelsesretlige regler.

FERIE OG AFSPADSERING

Løntræk

Medarbejdere, der er fraværende på grund af ferie eller afspadsering, trækkes i løn fra den dag, hvor arbejdet skulle have været genoptaget.

Påbegyndelse af ferie

Mens den overenskomststridige konflikt verserer, har medarbejderne ikke ret til at påbegynde ferie eller få udbetalt feriegodtgørelse.

Se også: Overenskomstmæssig konflikt - ferie.

HJEMSENDELSE

Hovedregel

Hovedreglen er, at arbejdsgiveren ikke - for eksempel i en situation med arbejdsmangel - kan hjemsende medarbejdere, som ikke er omfattet af en overenskomststridig konflikt.

Undtagelse 1

Hvis der er særlig hjemmel til hjemsendelse i overenskomst eller aftale.

Undtagelse 2

I sjældne tilfælde kan en overenskomststridig konflikt udløse en force majeure situation. Arbejdsgiveren vil da kunne sende medarbejdere, som ikke er omfattet af konflikten, hjem uden varsel.

Se også: Overenskomstmæssige konflikter - hjemsendelse.

KONFLIKTRAMT ARBEJDE

Under overenskomststridige konflikter kan andre medarbejdere end de, der strejker, ikke vægre sig ved at arbejde med den begrundelse, at arbejdet (i øvrigt) er nedlagt. Nægtter de ikke-strejkende medarbejdere at udføre arbejdet, kan dette i sig selv være en overenskomststridig arbejdsvægring.

Se også: Overenskomstmæssig konflikt - konfliktramt arbejde.

LØNANCIENNITET

Se under: Overenskomstmæssig konflikt - lønanciennitet

LØNTRÆK

Medarbejdere, som deltager i enhver form for overenskomststridig konflikt - uanset hvor kortvarig, den har været, og uanset om medarbejderne bliver idømt bod - får fratrukket løn for den tid, konflikten har været. Lønfradraget opgøres som udgangspunkt time for time.

SYGDOM

Hovedregel

Medarbejdere, der er syge under en overenskomststridig konflikt, har ikke ret til løn under sygdom, hvis det må antages, at de med overvejende sandsynlighed ville have deltaget i konflikten, hvis de havde været raske.

I denne situation udbetales heller ikke sygedagpenge efter sygedagpengeloven.

Undtagelse

Efter den retspraksis har funktionærer, som var sygemeldt før konflikten trådte i kraft og fortsat er syge, ret til løn under sygdom.

Som en konsekvens heraf har funktionærer, som er syge under konflikten, pligt til efter sygdomsperiodens ophør at melde sig rask efter de regler, som gælder herom på ansættelsesstedet.

Se: Lovbekendtgørelse nr. 826 af 23. juni 2017 om sygedagpenge.

Se også: Overenskomstmæssige konflikter - sygdom.

TJENESTEMÆND

Ingen strejkeret

Hvis tjenestemænd strejker, foreligger der en kollektiv tilsidesættelse af tjenestemandregulativets § 10.

Den Kommunale og Regionale Tjenestemandret

Kollektiv tilsidesættelse af tjenestepigten behandles efter reglerne i lov om Den Kommunale og Regionale Tjenestemandret.

Indberetning om overtrædelse af tjenestemandregulativets § 10 skal snarest muligt ske til Regionernes Lønnings- og Takstnævn, som herefter er part i sagen.

Konsekvenser i øvrigt

Strejkende tjenestemænd trækkes i løn for de timer, de har nedlagt arbejdet.

Tjenestemænd, som af Den Kommunale og Regionale Tjenestemandret bliver kendt skyldige i en overenskomststridig konflikt, kan ikendes advarsel, irettesættelse eller bøde. Bøden tilfalder Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Efter Den Kommunale og Regionale Tjenestemandrets praksis ligger bødens størrelse for tiden - afhængigt af indkomsten - mellem 150 kr. og 900 kr. pr. dag, konflikten har varet.

Organisationer, som organiserer tjenestemænd, kan under samme betingelser som organisationer, der organiserer overenskomstansatte, idømmes bod for organisationsansvar.

Se: Regionernes OK-samling under 21.19.1, 21.19.2 og 21.19.3

Se også: Overenskomstmæssige konflikter - tjenestemænd og organisationsansvar.

PROCEDURE FOR BEHANDLING AF OVERENSKOMSTSTRIDIGE KONFLIKTER

INDBERETNING

Enhver overenskomststridig arbejdsstandsning skal straks indberettes til regionen, som snarest herefter indberetter til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Hvis der er tvivl, om arbejdsstandsningen er overenskomststridig, foretages der alligevel indberetning til Regionernes Lønnings- og Takstnævn med henblik på at få vurderet konfliktens lovlighed.

Sker indberetning ikke med det samme, kan det blive vanskeligt at aftale fællesmøde til den følgende dag.

Formkrav

I første omgang er telefonisk indberetning tilstrækkelig. Den telefoniske indberetning skal snarest herefter følges op af en skriftlig indberetning.

Indhold

Indberetningen skal indeholde oplysning om, hvilken organisation de strejkende er medlemmer af, tidspunktet for strejkens begyndelse, hvor mange, der deltager i strejken, årsagen til strejken, og hvor strejken finder sted.

Enhver ændring i situationen - f.eks. udvidelse eller ophør af den overenskomststridige strejke - skal ligeledes indberettes til regionen, som indberetter til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

EFTER INDBERETNING

1. møde

Umiddelbart efter indberetning af en konflikt vil Regionernes Lønnings- og Takstnævn kontakte den relevante organisation eller hovedorganisation for at aftale et møde, hvor konflikten drøftes.

Fællesmøde eller mæglingsmøde

Den første drøftelse af konflikten kan enten ske på et *fællesmøde*, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 2, eller et *mæglingsmøde*.

FÆLLESMØDE

Tidspunkt

Fællesmøde afholdes - medmindre arbejdet er genoptaget forinden - senest dagen efter konflikten iværksættelse. (Se dog systematisk aktion).

Regionernes Lønnings- og Takstnævn har med Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) og Landsorganisationen i Danmark (LO) indgået en aftale om effektivisering af konflikthåndtering. Der blev samtidig indgået en aftale om retningslinier for hurtigere behandling i Arbejdsretten.

Fællesmøder afholdes som hovedregel fra kl. 11.00 for medlemmer af LO og fra kl. 13.00 for medlemmer af FTF og fremefter med 15 minutters mellemrum. Der kan aftales andre tidspunkter, hvor særlige forhold gør sig gældende, f.eks. på torsdage, hvor der er forberedende møder i Arbejdsretten.

I tilfælde af arbejdsstandsninger på virksomheder, hvor der arbejdes i holddrift, forskudt arbejdstid m.v., og hvor indberetning herom er FTF og LO i hænde i tidsrummet kl. 09.30-15.30, skal fællesmøde afholdes senest dagen efter fra kl. 09.00.

Mødet kan udskydes til førstkommande mandag, såfremt konflikten iværksættes på en fredag på en arbejdsplads, hvor der ikke arbejdes eller er varslet overarbejde lørdag eller søndag.

Når medlemmer af Akademikernes Centralorganisation nedlægger arbejdet anvendes de samme retningslinier.

Formål

Formålet med fællesmødet er at få klarlagt årsagen til arbejdsstandsningen og at få arbejdet normaliseret straks.

Deltagere

I fællesmødet deltager repræsentanter fra Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den relevante hovedorganisation samt eventuelt repræsentanter fra den pågældende arbejdsplads, medarbejdernes organisation og tillidsrepræsentanter.

Virkning

Hvis det under mødet erkendes, at konflikten er overenskomststridig, hvilket er mest almindeligt, giver medarbejdernes organisation medlemmerne pålæg om straks at genoptage arbejdet - eventuelt således, at arbejdet først skal genoptages ved normal arbejdstids påbegyndelse den følgende dag.

Ved arbejdsstandsninger i forbindelse med holddriftsarbejde, forlægning, forskudt arbejdstid mv. får et pålæg fra organisationerne om at genoptage og normalisere arbejdet virkning senest fra det tidspunkt, hvor det første hold efter fællesmødets slutning skal give møde.

Tidspunktet for pålæg om arbejdets genoptagelse og normalisering skal dog ske med respekt af arbejdsretlig praksis vedrørende tillidsrepræsentanternes ret til at deltage i et kort orienteringsmøde (i praksis et par timer) på virksomheden.

Normalisering

Arbejdspladsen indberetter direkte til Regionernes Lønnings- og Takstnævn, når arbejdet er blevet normaliseret i henhold til det pålæg, der blev givet efter fællesmødet.

Genoptages arbejdet efter fællesmødet, vil sagen normalt være afsluttet, og medarbejderne vil som hovedregel ikke blive pålagt at betale bod.

Manglende efterkommelse

Efterkommes pålægget om fællesmøde ikke, indbringes sagen som hastesag for Arbejdsretten.

Se også: Systematisk aktion.

ARBEJDSRETTE

Fortsætter arbejdsstandsningen efter fællesmødet, udarbejder Regionernes Lønnings- og Takstnævn et klageskrift til Arbejdsretten med anmodning om, at sagen behandles som hastesag, det vil sige inden for en uge.

For LO og FTF gælder, at i sager, der ønskes hastebehandlet i Arbejdsretten, skal klageskrift som hidtil være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 12.00 dagen før, sagen ønskes behandlet.

I sager, der ønskes hastebehandlet i Arbejdsretten og hvor der har været afholdt fællesmøde om onsdagen, skal klageskrift være den modstående hovedorganisation i hænde senest kl. 10.00 den torsdag, hvor sagen ønskes behandlet.

I sager, der er omfattet af pkt. 1 eller 2, og i sager vedrørende overenskomststridige arbejdsstandsninger, hvor arbejdsstandsningen er ophørt og hvor sagen ikke i øvrigt er af hastende karakter, foretages den videre berømmelse af Arbejdsretten i overensstemmelse med hidtidig praksis.

Andre sager berammes af Arbejdsretten, således at sagen behandles på et forberedende retsmøde førstkommende torsdag 3 uger efter at klageskrift er modtaget i Arbejdsretten. I sådanne sager bør svarskrift være Arbejdsretten og modparten i hænde i rimelig tid forinden afholdelse af det forberedende retsmøde.

Såfremt sagen er af en sådan karakter, at det ikke er muligt for indklagede at udarbejde svarskrift inden det forberedende retsmøde, påhviler det indklagede at begære sagen udsat i yderligere 3 uger. Dette skal i så fald ske ved skriftlig, begrundet anmodning herom til Arbejdsretten med kopi til klagerne.

For medlemmer af Akademikernes Centralorganisation og en række FTF-organisationer afgøres eventuelle sager ved faglig voldgift.

Første forberedende retsmøde

På det første forberedende retsmøde, vil Arbejdsretten pålægge de strejkende at gå i arbejde igen. Genoptages arbejdet, vil spørgsmålet om betaling af bod blive udskudt til et senere retsmøde.

Eventuelt nyt retsmøde

Genoptages arbejdet ikke efter det første forberedende retsmøde, vil andet forberedende retsmøde ligeledes blive berammet som hastesag i Arbejdsretten. På dette retsmøde vil de strejkende umiddelbart blive pålagt at betale bod.

Se også: Navneliste.

MÆGLINGSMØDE/VOLDGIFT

Det kan fremgå af en overenskomst eller hovedaftale, at sager om arbejdsstandsning ikke kan indbringes for Arbejdsretten, men at sagen i stedet afgøres ved faglig voldgift.

Proceduren er den samme, som det er beskrevet under punktet Fællesmøde og Arbejdsretten. Dog betegnes det første møde mellem parterne som mæglingsmøde i stedet for fællesmøde.

BOD

En overenskomststridig arbejdsstandsning udløser som hovedregel et krav om betaling af bod. Der betales dog ikke bod, hvis arbejdet genoptages straks efter fællesmødet eller det efterfølgende orienteringsmøde. Hvis der foreligger systematisk aktion, eller arbejdsstandsningen har savnet rimelig begrundelse, betales altid bod.

Bodens størrelse

Bodens størrelse fastsættes under hensyn til arbejdsstandsningens varighed. Arbejdsretten anvender normalt faste takster for bodsbeløbet. Taksten er forskellig for de enkelte personalekategorier. For faglærte udgør taksten for tiden kr. 40 pr. strejketime og for ufaglærte kr. 35 pr. strejketime. For lønmodtagere, hvis løn ligger væsentligt over faglærte arbejderes løn i almindelighed, anvendes en højere bodssats. For akademikere er bodssatsen kr. 53 pr. strejketime.

Skærpet bod

Følger medarbejderne ikke Arbejdsrettens pålæg om at genoptage arbejdet, skærpes boden med kr. 30 pr. strejketime, der ligger efter det forberedende retsmøde, hvor pålægget blev givet. For akademikere skærpes boden med kr. 33 pr. time.

Forligsrabat

I tilknytning til indgåelsen af ovenstående aftale om effektivisering af konflikt-håndtering har Regionernes Lønnings- og Takstnævn givet tilsagn til LO og FTF om, at forligsrabatten i forlig med Arbejdsretten, kan forhøjes fra kr. 5 pr. strejketime til kr. 10 pr. strejketime.

Forfaldne *bodskrav*

Bodskrav er personlige, og principielt er bodsbeløbet forfalden til øjeblikkelig betaling efter dom eller kendelse. Der kan mellem de lokale parter aftales en afdragsordning.

Aftale om løntilbageholdelse bør ske med mindst kr. 250 pr. uge for ugelønnede, kr. 500 for 14-dageslønnede og kr. 1.000 for månedslønnede. Beløbet modregnes i lønnen efter skattetræk. Bodden tilfalder Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Hvis en medarbejder fratræder, inden en forfalden bod er betalt, er pågældende forpligtet til at betale det resterende beløb på fratrædelsestidspunktet. Også i dette tilfælde vil der lokalt kunne aftales en afdragsordning.

Hvis indgåede aftaler ikke overholdes, kan sagen overgå til retslig inkasso. Sagen fremsendes i givet fald til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

ARBEJDETS GENOPTAGELSE/NY KONFLIKT

Navneliste

På det andet forberedende retsmøde i Arbejdsretten træffes der afgørelse om bodsansvar. I den forbindelse har regionen pligt til at udarbejde en navneliste. Navnelisten, jf. bilag 1, fremsendes til Regionernes Lønnings- og Takstnævn, så den er fremme senest to dage før det andet forberedende retsmøde i Arbejdsretten.

Indhold

Navnelisten skal indeholde oplysninger om navnene på de strejkende medarbejdere og eventuelt de første seks cifre i CPR-nummeret, hvilke dage medarbejderne har strejket, samt hvor mange timer strejken har varet de enkelte dage.

Kun medlemmer af den organisation, der er overenskomstpart, opføres på navnelisten. I tvivlstilfælde medtages alle medarbejdere.

SYSTEMATISK AKTION

Begreb

Systematisk aktion foreligger, når der på en eller flere arbejdspladser og med en vis tidsmæssig sammenhæng forekommer to eller flere overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Arbejdsnedlæggelsen(erne) skal have samme baggrund, og ingen af dem må kunne betegnes som spontane.

Konsekvenser

Hvis arbejdsgiveren påstår, at der er tale om systematisk aktion, skal der altid afholdes fællesmøde/mæglingsmøde, og aktionen kan medføre bodsansvar, *selv om* arbejdet er genoptaget før eller umiddelbart efter fællesmødet.

KOLLEKTIV OPSIGELSE

Begreb

Kollektiv opsigelse foreligger, når flere medarbejdere - enkeltvis eller kollektivt - opsiges deres individuelle ansættelsesforhold. Der vil som regel være formodning om, at et sådant skridt sker i kamphensigt, og at det dermed er overenskomststridigt.

Medarbejdernes kollektive deponering af deres opsigelser vil således være i strid med såvel hovedaftalernes bestemmelser om, hvordan en overenskomstmæssig konflikt varslens, som den fredspligt, der er en følge af overenskomsten.

Opstår der mistanke om kollektive opsigelser inden for et overenskomstmåde, indberettes forholdet af regionen til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Konsekvenser

Se under systematisk aktion.

ORGANISATIONSANSVAR

Har en organisation gjort sig delagtig i et overenskomststridigt forhold, kan den ikendes en bod. Bodden tilfalder Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Eksempel

Organisationsansvar vil eksempelvis foreligge, hvis organisationen har understøttet en overenskomststridig konflikt. Det samme kan være tilfældet, hvis organisationen ikke med alle rimelige midler har forsøgt at hindre arbejdsstandsningen eller at bringe den til ophør.

Herudover vil der typisk foreligge organisationsansvar, hvis en organisation eller dens repræsentanter - f.eks. tillidsrepræsentanter - opfordrer til arbejdsstandsning, hvis organisationen støtter en arbejdsstandsning økonomisk, forholder sig passiv eller hvis et flertal af organisationens medlemmer støtter den overenskomststridige aktion.

IV. KONFLIKT PÅ ANDRE OMRÅDER

GENERELT

En konflikt uden for det regionale område - på det private arbejdsmarked eller inden for staten eller det kommunale arbejdsmarked - kan få en række følgevirkninger af - navnlig driftsmæssig karakter - i regionerne.

Normalt vil konflikten være overenskomstmæssig. Det betyder, at den *skal* respekteres, uanset hvor generende konflikten er for det øvrige samfund.

Under en konflikt uden for det regionale område vil der typisk opstå problemer af følgende karakter:

- Problemer med levering af mad og varer til sygehuse og andre institutioner.
- Brændstofmangel for personale, der udfører livsvigtige og uopsættelige funktioner.
- Problemer med manglende rengøring på sygehuse og institutioner.
- Problemer med manglende afhentning af vasketøj og affald fra f.eks. sygehuse.
- Problemer med reparation af maskiner mv.
- Strejke blandt FALCK-personalet.

DISPENSATION

Livsvigtige funktioner

En overenskomstmæssig konflikt uden for det regionale område kan bevirke, at regionerne bliver afskåret fra at udføre *væsentlige* eller *livsvigtige* funktioner. I disse tilfælde vil konfliktens parter ofte på forhånd have aftalt at holde et bestemt område uden for konflikten.

Også selv om et område ikke allerede er undtaget fra konflikten, kan regionen gennem sin entreprenør/leverandør rette henvendelse til konfliktens parter med henblik på at søge dispensation. Den virksomhed, regionen kontraherer med, rejser herefter dispensationssagen gennem den arbejdsgiverorganisation, virksomheden er medlem af.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn vil i nødvendigt omfang være behjælpelig, hvis regionerne får problemer med eventuelle manglende eller utilstrækkelige dispensationer.

Nedenfor er beskrevet en række spilleregler for løsning af de problemer, som regionerne vil kunne komme ud for under en konflikt på det private arbejdsmarked eller inden for statens eller kommunernes område.

ARBEJDSMANGEL

Hovedregel - individuelt opsigelsesvarsel

Hvis en overenskomstløs konflikt på et andet område bevirker manglende leverancer, må medarbejderne i den berørte region ikke hjemsendes, fordi de ikke kan udføre deres sædvanlige arbejde. I denne situation er arbejdsgiveren henvist til at respektere medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

Undtagelse særlig hjemmel

Enkelte overenskomster giver adgang til at hjemsende personale som følge af andres konflikt, herunder materiale-mangel og force majeure.

Hvis en arbejdsgiver på grund af andres konflikt får problemer med at beskæftige medarbejderne, tilrådes det at omlægge arbejdet eller anvende mulighederne for at afholde afspadsering, ferie mv. De sædvanlige varsler for at pålægge medarbejdere at afholde afspadsering eller at omlægge ferien gælder også i denne situation.

MANGLENDE FREMMØDE

Medarbejderens risiko

Medarbejdere, som på grund af en konflikt på et andet område udebliver fra arbejdet eller kommer for sent - f.eks. på grund af uregelmæssigheder i den kollektive trafik - bærer som udgangspunkt selv risikoen herfor.

Løntræk

I disse situationer trækkes de pågældende medarbejdere i løn svarende til den tid, fraværet har varet.

SYMPATIKONFLIKT

Det kan ikke udelukkes, at regionen, fordi der iværksættes sympatikonflikt til støtte for en konflikt på det private arbejdsmarked, det kommunale område eller inden for det statslige område, bliver inddraget i denne.

Procedure

Ved en sympatikonflikt af denne karakter gælder de almindelige regler om sympatikonflikt, herunder pligten til at varsle med en måneds varsel.

Se også: Overenskomstløse konflikter - sympatikonflikt.

KONFLIKTRAMT ARBEJDE

Se kapitel II - konfliktramte arbejder.

V. LITTERATURLISTE

Regionernes Lønnings- og Takstnævn:
Regionernes OK-samling

Andersen, Lars Svenning:
Funktionærret, 5. udgave
Jurist- og Økonomforbundet, 2016

Emborg, Oluf, og Peer Schaumburg Müller:
Offentlig arbejdsret
Gad Jura, 1998

Jacobsen, Per:
Kollektiv arbejdsret
Jurist- og Økonomforbundet, 1994

Kristiansen Jens
Den kollektive arbejdsret, 3. udgave
Jurist- og Økonomforbundet, 2014

Ole Hasselbalch:
Den Danske Arbejdsret I-III
Jurist- og Økonomforbundet, 2009

Tjenestemandsløvene:
Schultz' Forlag

Personaleadministrativ Vejledning (PAV)
pav.modst.dk
Moderniseringsstyrelsen

Waage, Niels:
Arbejdsretsloven med kommentarer, 2. udgave
Jurist- og Økonomforbundet, 1997

BILAG 2. NAVNELISTE OVER DELTAGERE I OVERENSKOMSTSTRIDIG
ARBEJDSSTANDSNING - TJENESTEMÆND

AFSKRIFT

Sendes til:	Forbeholdt Regionernes Lønnings- og Takstnævn
Regionernes Lønnings- og Takstnævn c/o Danske Regioner Dampfærgevej 22 Postboks 2593 2100 København Ø	Modtaget dato
	Indberetning af tjenestemænd og reglementsansattes kollektive tjenesteforseelser (Indsendes 14 dage efter overtrædelsens start)

1. Faglig organisation

Navn

2. Tjenesteforseelse

Overtrædelsens art <input type="checkbox"/> Arbejdsnedlæggelse <input type="checkbox"/> Arbejdsvægring <input type="checkbox"/> Overarbejdsvægring <input type="checkbox"/> Temponedsættelse		
Andet		
Samlet medarbejdere Har pågældende medarbejdere forladt tjenestestedet <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja		
Tidspunkt for den kollektive overtrædelses påbegyndelse	Klokken	
Er overtrædelsen bragt til ophør Nej Ja <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Hvis ja, anfør tidspunkt for ophøret	Dato	Klokken

3. Angivne årsag til tjenesteforseelsen

(Evt. relevant bilagsmateriale til belysning kan vedlægges)

4. Lønafkortning ved arbejdsnedlæggelse

Lønafkortning er foretaget/foretages ved lønudbetalingen den	Dato
--	------

5. Evt. bemærkninger

--

6. Indberetningsbilag

Indberetningen vedlægges antal bilag i alt	Bilag i alt
--	-------------

7. Region

Region, adresse og telefonnummer (stempel)	Kontaktpersonens navn
	Dato og underskrift

AFSKRIFT

Dato for tjenesteforseelse			Bilag til indberetning af tjenestemænds og reglementsansatte kollektive tjenesteforseelser	Journalnr.
Region	Bilagsnr.	Side af side		

Navn	Stilling	Løntrin	Forseelsens varighed i timer og minutter	Tjenestested/institution	Bemærkninger, herunder evt. dato for tidligere kollektiv tjenesteforseelse samt idømt sanktion