



uddannelses  
forbundet

**20K18**

## Konsekvenser af konfliktvarslet

Hvad er en strejke og lockout?

Tidscenarie

Hvem er omfattet?

Betydningen for

- Ansættelsesforholdet
- Løn mv.
- Arbejdstid
- Ferie, afspadsering, feriedage
- Planlagt efteruddannelse
- Sygdom og barsel

Efter konfliktens ophør

Forberedelse til konflikt

## Hvad er en konflikt?

Hvis overenskomstparterne ikke kan blive enige om løn- og ansættelsesvilkårene i en kollektiv overenskomst, er der i forhandlingssystemet "lovlige" kampmidler, der kan bruges til at gøre modparten "mør".

- De ansatte kan vælge at strejke, dvs. at nedlægge arbejdet.
- Arbejdsgiverne kan vælge at lockoute medarbejderne, dvs. at de lukker medarbejderne ude fra arbejdspladsen.



## Tidsscenarie

28.02. Det tidligste tidspunkt, hvor organisationerne varslers konflikt i form af strejke

KL og Moderniseringsstyrelsen varslers evt. konflikt i form af lockout

01.04. Konflikt kan tidligst påbegyndes

19.04. Konflikt kan påbegyndes, hvis forligsmanden udsætter konflikten i 2 uger og 4 dage

03.05. Konflikt kan påbegyndes, hvis forligsmanden udsætter konflikten i yderligere 2 uger

Kan ændres ved et mæglingsforslag fra forligskvinden, hvor der skal være en urafstemning. Eventuel konflikt udskydes til afstemningsresultatet er kendt.



## Hvem er omfattet af konfliktvarsel?

2 kriterier: Udtaget til konflikt + organiserede i Uddannelsesforbundet

Undtaget er:

- Tjenestemandslignende ansatte
- Tjenestemænd
- Timelærere ansat på statens timelærercirkulære
- Nødberedskab
- Privatansatte – herunder ansatte på private sprogcentre på KL-tiltrædelsesoverenskomst

De skal fortsat møde på arbejde som planlagt, får løn, kan holde ferie/barsel mv.



## Hvilket arbejde skal udføres af ikke konflikttende?

Undtagede og ikke-organiserede skal møde og passe deres almindelige arbejde.

De tilbageværende skal være opmærksomme på ikke at udføre konfliktramt arbejde. Konfliktramt arbejde er:

Arbejde der var planlagt til en konfliktramt kollega

Bliver man sat til konfliktramt arbejde anbefaler vi følgende:

1. Gøre lederen opmærksom på at der er tale om konfliktramt arbejde og at man ikke ønsker at udføre det
2. Bliver det pålagt så bed om pålægget skriftligt
3. Udfør arbejdet
4. Formidle pålægget om at varetage arbejdet videre til Uddannelsesforbundet



## Betydningen for ansættelsesforholdet

Arbejdsforholdet afbrydes ved konflikstens iværksættelse

Der kan ske nyansættelser frem til og med 31.3. herefter er der varslet blokade ved nyansættelser.



## Betydningen for løn mv.

Der udbetales ikke løn og pension i konfliktperioden

Der optjenes ikke ferie.

Effekter der tilhører skolen, mener vi, skal afleveres til skolens ledelse inden en konflikt begynder.





## Betydningen for arbejdstiden

Der skal desværre ikke ske en opgørelse af arbejdstid ved konfliktens begyndelse og derfor heller ikke ske udbetaling af eventuel overtid ved konfliktens start.

## Betydningen for planlagt frihed

Hvad med min ferie/særlige feriedage/omsorgsdage/afspadsering?



Ferie:

- Ferie inkl. 6. ferieuge/de særlige feriedage påbegyndt inden konfliktens start afvikles som planlagt. Slutter ferien under konflikten, indtræder man i konflikten.
- Ferie inkl. 6. ferieuge/de særlige feriedage, som skal påbegyndes under konflikten, kan ikke afholdes.

Afspadsering og omsorgsdage påbegyndt før konflikt afbrydes ved konfliktens begyndelse

Ferie, afspadsering og omsorgsdage kan ikke påbegyndes mens en konflikt løber

## Betydningen for planlagt frihed

Eksempler omkring påske



Hvis du har planlagt at påbegynde ferie (inkl. 6 ferieuge/særlige feriedage – men ikke afspadsering, 0-dage og omsorgsdage) fra d. 25. marts, der fortsætter efter påske og udover konflikstens start (som tidligst kan starte d. 1. april), afholdes ferien som planlagt. Når ferien er slut indtræder man i konflikten.

Hvis du har planlagt ferie, som først starter efter påske, skal du holde øje med, hvornår en konflikt træder i kraft:

- Starter ferien inden konflikten afholdes den som planlagt.
- Starter ferien under konflikten kan den ikke afholdes

## Betydningen for planlagt frihed

Hvad sker der, hvis man tager på ferie, selvom man ikke må pga. konflikten?



Problemet er, at når konflikten er slut, så har medlemmer i konflikt både ret og pligt til omgående at genindtræde i sin stilling.

Hvis man ikke genindtræder i sin stilling omgående, f. eks. fordi man er bortrejst, så risikerer man at miste sin ret til at genindtræde i stillingen.

Se også slides om "Efter konfliktens ophør".



## Betydningen for planlagt efteruddannelse

### Arbejdsgiver betalt tid:

- Påbegyndte kurser/efteruddannelse afbrydes
- Planlagte kurser/efteruddannelse kan ikke påbegyndes under en konflikt

### Selvbetalt tid:

- Påbegyndte kurser/efteruddannelse kan fortsætte - god ide at afklare det med arbejdsgiver

## Betydningen for sygdom og barsel

Retten til løn under sygdom/barsel bortfalder ved konfliktens start.

- Sygdom: Er man syg ved konfliktens start, skal man udfylde et dagpengeskema til bopælskommunen.
- Barsel: Er man på barsel ved konfliktens start, skal man udfylde et dagpengeskema til bopælskommunen.

Man får syge-/barseldagpenge, og en eventuel difference fra dagpengene op til konfliktlåsniveauet fra Uddannelsesforbundet.

Bliver man syg/går på barsel under konflikten, har man ikke ret til løn under sygdom/barsel eller syge-/barseldagpenge. Der ydes konfliktlån fra forbundet.

Ved konfliktens ophør genindtræder retten til løn under sygdom/barsel.

## Efter konfliktens ophør

Der må ikke ske fortrædigelser.

Efter endt konflikt har medlemmerne som hovedregel ret og pligt til at genindtræde i sin stillinger.

Genindtræden skal ske umiddelbart. Ellers mister man sin ret til at genindtræde i stillingen.

Dog kan arbejdsgiver afvise at tage konfliktende medarbejdere tilbage, hvor arbejdsgiver kan påvise arbejdsmangel ved konfliktens afslutning:

- Uddannelsesforbundet yder (skattepligtig) compensation for mistet opsigelsesvarsel: Differencen mellem dagpenge og løn+pension+ferie

Der modregnes for konfliktdagene i den efterfølgende lønudbetaling.

Fleksjobbere genindtræder i fleksjobbet på de gamle regler.



## Forberedelse til konflikt

Indsamle private kontaktoplysninger på kolleger i konflikt

Vælg talsmænd for medlemmer i konflikt, hvis TR ikke er i konflikt.

Afholde klubmøde inden konflikt

Samle spørgsmål ang. konflikt og sende til forbundet

Hjemmesiden opdateres løbende med svar på jeres spørgsmål

Alle omfattede medlemmer får direkte besked fra forbundet om den forestående konflikt





## Deltagelse i konfliktaktiviteter

Forbundet støtter op om medlemsaktiviteter

Vi forventer, at medlemmer i konflikt deltager i konfliktaktiviteter

Vi opfordrer til, at alle deltager – også medlemmer som ikke er omfattet af konflikt



## Gruppearbejde

Medlemsaktiviteter i jeres region:

- Hvordan organiserer vi os i Uddannelsesforbundet
- Hvilke aktiviteter kan man afholde for de konfliktende (erfaringer fra 2013 inddrages)
- Hvordan får vi alle med – også dem, hvor arbejdspladsen ligger i "vandkanten" i regionen
- Hvad kan vi gøre for at få involveret de medlemmer og arbejdspladser, som ikke er konflikt
- Hvordan kan vi skaffe kontakt til andre organisationer i konflikt



uddannelses  
forbundet

**20K18**