

# Vejledning i forbindelse med overenskomstmæssige konflikter på det offentlige område 2024.

## Indhold

Indledning .....	3
1. Konflikt – hvem, hvad, hvor, hvornår, hvordan? .....	3
1.1 Undtagelser for at være omfattet af konflikt .....	4
1.2 konfliktramte arbejde .....	4
1.3 (Fælles)Tillidsrepræsentanten .....	4
1.4 Lærlinge .....	4
1.5 Bureauer .....	5
1.6 Tidspunkt for iværksættelse af konflikt.....	5
1.7 Blokade .....	5
2. Økonomi under konflikt .....	5
2.1 betingelse for modtagelse af konfliktstøtte.....	5
2.2 Registrering for konfliktstøtte .....	5
2.3. Konfliktstøttens størrelse .....	6
2.4 Udbetaling af konfliktstøtte .....	6
3. Dagpenge .....	6
3.1 Medlemmer som er omfattet af konflikt iht. a-kasselovgivningen .....	6
3.2 Medlemmer som ikke er omfattet af konflikt iht. a-kasselovgivningen .....	6
3.3 Dagpenge under konflikt.....	6
3.4 Feriedagpenge under konflikt .....	7
3.5 Efterløn under konflikt.....	7
3.6 Stop for udbetalinger - 65%-reglen .....	7
3.8 Nyt arbejde i en konfliktperiode .....	8
3.9 Overflytning til anden a-kasse under konflikt .....	8
3.10 Udbetaling af G-dage .....	8
4. Arbejdsfordeling .....	8
5. Afspadsring .....	9
6. ATP og AM-bidrag .....	9
7. Barselsorlov .....	9
8. Sygdom .....	9
8.1 Egen sygdom .....	9
8.2 Barnets hospitalsindlæggelse.....	10
8.3 Barns 1.sygedag under konflikten.....	10
9. Ferie .....	10
10. Tillidsrepræsentantsuddannelse (FIU) .....	10
11. Gule medlemmer .....	10
12. Fleksjob, job med løntilskud, virksomhedspraktik mv. ....	11
13. Efteruddannelse.....	11
14. Ansættelsesforholdet .....	11

15. Anciennitet .....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
16. Funktionærlignende ansatte.....	11
17. Tjenestemænd .....	11
18. Opsigelse fra arbejdsgiver .....	11
19. Egen opsigelse .....	12
20. Fritstillede .....	12
21. Hjemsendelse .....	12
22. Arbejdsredskaber mv. ....	12
23. Overflytning.....	12
24. Udmeldelse.....	12
25. Fagretslig sagsbehandling .....	12
26. Løntilgodehavende ved konflikt.....	<b>Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>
27. Kontingent reduktion .....	12
28. Konflikt kontingent.....	13
29. Dispensation/nødberedskab .....	13
30. Eksklusion.....	13
31. Afslutning på konflikt.....	133

## Indledning

**Konfliktvejledningen** er et opslagsværk for afdelinger, fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter hvor der gives kortfattede svar på hyppigt stillede spørgsmål. For en mere detaljeret besvarelse eller uomtalte problemstillinger skal afdelingerne kontakte forbundshuset ved fagligt sekretariat.

Vejledningen tager alene sigte på de varslede konflikter, der finder sted i forbindelse med en overenskomstfornyelse – ikke på de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, der måtte finde sted i overenskomstperioden.

### **Spørgsmål om konflikten**

Forbundshuset vil sørge for, at akutte spørgsmål fra afdelinger, fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medlemmer, under en eventuel konflikt vil blive besvaret straks.

Konfliktvejledningen findes elektronisk på intranettet under faglig fane og vil løbende blive opdateret efter behov.

Fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter kan tilgå konfliktvejledningen via Tillidsportalen.

### **Information om konflikten**

Der vil løbende blive orienteret om overenskomstforhandlingerne og konfliktforløbet på [okdef.dk](http://okdef.dk)

**Der er grund til at understrege, at medlemmer, der er varslet i konflikt og modtager konfliktstøtte, har pligt til at møde op i den lokale afdeling og aktivt deltage i konflikten efter afdelingens anvisninger.**

## 1. Konflikt – hvem, hvad, hvor, hvornår, hvordan?

Det er kun medlemmer af Dansk EI-Forbund, som er omfattet af Forbundets konfliktvarsler.

Dansk EI-Forbund vil sende konfliktvarsel til Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner (RLTN) samt Staten omfattende alle overenskomster, under de nævntes område, til udløb 1. april 2024.

En eventuel konflikt vil derfor omfatte forbundets medlemmer, der er omfattet af overenskomsterne, og som er beskæftiget på virksomheder med tilknytning til Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner (RLTN) samt Staten.

Dette gælder følgende områder:

- Overenskomsten for håndværkere m.fl. mellem KL og håndværkerforbundene
- Overenskomsten for håndværkere m.fl. mellem RLTN (Danske Regioner) og håndværkerforbundene.
- Overenskomsten for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. mellem KL og håndværkerforbundene.

### **Statens overenskomster**

- Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO)

- Organisationsaftale for Håndværkere i staten mellem Finansministeriet og håndværkerforbundene.
- Organisationsaftale for Det Kongelige Teaters Tekniske personale.
- Organisationsaftale for værkstedsassistenter og værkstedsledere ved Kofoed Skole.

#### **Lokaloverenskomster/tiltrædelsesaftaler:**

Virksomheder, som afdelinger har lokale overenskomster/tiltrædelsesaftaler med, er kun omfattet af konflikten, hvis virksomheden er medlem af Kommunernes Landsforening (KL) eller Serviceaftalevirksomheder under KL-overenskomst 01.30 eller Danske Regioner (RLTN).

### 1.1 Undtagelser for at være omfattet af konflikt

#### Lokaloverenskomster/tiltrædelsesaftaler:

Virksomheder, som afdelinger har lokale overenskomster/tiltrædelsesaftaler med, er kun omfattet af konflikten, hvis virksomheden er medlem af DA.

Vi tager altid de nødvendige hensyn til særlige samfundsforhold og nødberedskabet. Derfor er der nogle elektrikere, der formodentlig undtages fra strejke eller lock-out. I så fald skal du udføre dit arbejde som hidtil, men du må udføre de opgaver, der er undtaget fra strejken. Kontakt din tillidsrepræsentant eller lokale afdeling af Dansk EI-Forbund, hvis du er i tvivl.

### 1.2 konfliktramt arbejde

Det arbejde, der skulle have været udført af dem, der er omfattet af konfliktvarslet, er konfliktramt arbejde, og det er vigtigt, at dette arbejde ikke udføres.

Det skal man være opmærksom på, hvis man arbejder på et overenskomstområde, der ikke er varslet i konflikt.

Hvis et medlem mener, at det arbejde, hun bliver pålagt at udføre, er strejkeramt, er det vigtigt at gøre arbejdsgiver opmærksom herpå og inddrage tillidsrepræsentanten. Hvis arbejdsgiver fastholder, at arbejdet skal udføres, må dette efterleves under protest og afdelingen skal straks inddrages.

Som ansat i vikarbureau bør man tillige være opmærksom på, om man udsendes til udførelse af konfliktramt arbejde. Hvis det er tilfældet, bør man gøre arbejdsgiveren (vikarbureauet) opmærksom herpå.

### 1.3 (Fælles)Tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten er som andre omfattet af konflikten. Tillidsrepræsentanten vil have en vigtig rolle som formidler mellem medlemmerne og afdelingen.

Hvis der etableres nødberedskab, vil tillidsrepræsentanten have en central rolle i denne forbindelse og vil derfor typisk være undtaget fra konflikten.

### 1.4 Lærlinge

Lærlinge, der er ansat på almindelige kontraktvilkår med uddannelsesaftale, må ikke deltage i konflikten. De skal fortsat udføre det arbejde, som de sædvanligvis er beskæftiget med inden for deres uddannelse.

Lærlinges mulighed for at gennemføre deres arbejde/uddannelse, kan dog være forstyrret af konflikten.

Det betyder, at der ved iværksættelse af en strejke skal tages stilling til, hvordan lærlingens fortsatte uddannelse kan sikres.

Lærlinge må ikke sættes til at udføre andet arbejde end det, de normalt er beskæftiget med som led i deres uddannelse. Det er vigtigt at understrege, at lærlinge ikke kan sættes til at udføre strejkeramt arbejde.

Lærlinge vil fortsat få løn og skal altså ikke have konfliktstøtte.

Lærlinge som færdiggør deres uddannelse og har indgået skriftlig aftale om at tiltræde en ordinær stilling under konflikten, bliver omfattet af konflikten fra ansættelsen og dermed berettiget til konfliktstøtte, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Lærlinge på skole skal fortsat blive på skolen under konflikten og modtage sædvanlig løn.

Det er Forbundets opfattelse, at de særlige elevforhold (Erhvervsgrunduddannelsen (egu) og Integrationsgrunduddannelsen (igu)) heller ikke omfattes af arbejdsstandsninger.

## 1.5 Bureauer

Vikarbureauerne er omfattet af konflikten på lige fod med alle andre.

## 1.6 Tidspunkt for iværksættelse af konflikt

Konflikten kan iværksættes med mindst 4 ugers varsel og tidligst fra den 1. april 2024.

## 1.7 Blokade

Blokade er et kollektivt kampskridt, der består i, at lønmodtagerorganisationerne meddeler sine medlemmer, at de ikke må søge og tage ansættelse på et område omfattet af blokadevarslet. Dansk EI-Forbund varsler både strejke og blokade på de områder, hvor der varsles konflikt.

Fysisk blokade er ikke et af de kollektive kampskridt, som organisationerne kan iværksætte.

Arbejdsretten har fastslået, at fysisk blokade, hvor adgangen til og fra et arbejdssted bliver spærret, er et overenskomststridigt kampskridt, som organisationerne kan ifalde bod for at medvirke til eller for at undlade at tage afstand fra. Tilsvarende har Højesteret vurderet, at personer, der deltager i etablering af fysiske blokader kan straffes efter politivedtægten.

Der må derimod gerne demonstreres foran arbejdsstedet, når blot der ikke herved sker en fysisk blokering af adgangen.

## 2. Økonomi under konflikt

### 2.1 betingelse for modtagelse af konfliktstøtte

For at kunne modtage konfliktstøtte skal medlemmet have været medlem i minimum 14 dage, og have indbetalt den første måneds kontingent, jf. forbundslovenes § 12 D.

### 2.2 Registrering for konfliktstøtte

Medlemmer, der er registreret som ansat i en virksomhed, der er omfattet af konflikten, vil fra forbundet modtage besked via Min Side indeholdende et elektronisk link til et Konfliktregistreringsskema ved konfliktens start.

Skemaet til konfliktregistrering udfyldes af medlemmet på via det medsendte elektroniske link.

Hvis medlemmet arbejder på en virksomhed, der er omfattet af konflikten, og ikke modtager besked med link til Konfliktregistreringsskemaet, skal medlemmet straks henvende sig til afdelingskontoret for at blive firmaregistreret, herefter vil medlemmet modtage besked via Min Side indeholdende et elektronisk link til et Konfliktregistreringsskema.

Medlemmer, der modtager Konfliktregistreringsskemaer, men ikke længere arbejder på en virksomhed, der er omfattet af konflikten, skal kontakte Dansk EI-Forbund med oplysninger om nyt arbejdssted for korrekt firmaregistrering.

Forbundet vil, på baggrund af afdelingernes registrering af korrekt firmaregistrering, udtrække konfliktberørte/registrerede medlemmer og sende en besked via Min Side indeholdende et elektronisk link til et Konfliktregistreringsskema.

### 2.3. Konfliktstøttens størrelse

Konfliktstøtten vil være 1.082 kr. pr. dag. Det svarer til 5.410kr. pr. uge (5 dages uge).

### 2.4 Udbetaling af konfliktstøtte

Det er Din Faglige A-kasse der udbetaler konfliktstøtten hver 14 dag.

## 3. Dagpenge

Under en eventuel konflikt vil der være følgende at iagttage:

### 3.1 Medlemmer som er omfattet af konflikt iht. a-kasselovgivningen

Man er omfattet af konflikt, hvis:

- der for ens faglige område er iværksat konflikt, og man ved konfliktens start er ansat på en konfliktberørt virksomhed, eller
- man er medlem af en anden a-kasse, og er ansat i en konfliktberørt virksomhed ved konfliktens start, hvor ens løn – og arbejdsvilkår må antages at ville blive direkte påvirket af konfliktens udfald

Medlemmer, der er ansat i løntilskud og på nedsat tid, er også omfattet af konflikt.

Medlemmer der ikke er på arbejde den dag konflikten starter, er også omfattet af konflikten.

### 3.2 Medlemmer som ikke er omfattet af konflikt iht. a-kasselovgivningen

Hvis medlemmets ansættelsesforhold er ophørt på anden baggrund end konflikten, eller medlemmet på grund af overenskomst eller kutyme sendes hjem (hvor vedkommendes løn – og arbejdsvilkår ikke antages at blive påvirket af konflikten), vil vedkommende blive anset som værende ledig, og vil kunne få dagpenge, hvis medlemmet ellers lever op til betingelserne. Medlemmet skal kunne bevise, at opsigelsen skyldes andre forhold end konflikt. Dette gælder fx tidsbegrænsede stillinger, og tilfælde, hvor opsigelsen er meddelt inden konflikten blev kendt.

Eksempel: en konflikt starter den 10. april. Medlemmets vikariat udløber den 30. april.

Medlemmet vil være omfattet af konflikt fra den 10. april til og med den 30. april. Herefter er medlemmet ledig, og vil kunne modtage dagpenge selvom konflikten stadig er i gang.

### 3.3 Dagpenge under konflikt

Hvis et medlem bliver ledig som følge af en konflikt, kan medlemmet ikke få dagpenge, selvom vedkommende i øvrigt lever op til betingelserne. Dette gælder også for medlemmer, som modtager supplerende dagpenge. Der kan ikke udbetales dagpenge fra den dag, hvor konflikten ifølge konfliktvarsel iværksættes.

Hvis der er truffet afgørelse om, at Din Faglige A-kasse ikke udbetaler ydelser grundet 65%-reglen, kan der ikke udbetales dagpenge til medlemmer, der ikke er omfattet af konflikt. Dagen efter konfliktens sidste dag, vil der igen kunne udbetales dagpenge fra a-kassen, hvis medlemmet opfylder de almindelige betingelser for ret til dagpenge.

### 3.4 Feriedagpenge under konflikt

Udbetaling af feriepenge er betinget af, at medlemmet ville have haft ret til dagpenge, hvis vedkommende ikke holdt ferie. Da medlemmet ikke er dagpengeberettiget under en konflikt, er det ikke muligt at få udbetalt feriedagpenge under konflikten, uanset om ferien er aftalt, planlagt eller påbegyndt inden konfliktens start. Dette gælder både for medlemmer, som strejker/er under lockout og medlemmer, som er nødpersonale.

Hvis der er truffet afgørelse om, at Din Faglige A-kasse ikke udbetaler ydelser grundet 65%-reglen, kan der ikke udbetales feriedagpenge til medlemmer, der ikke er omfattet af konflikt.

Dagen efter konfliktens sidste dag, vil der igen kunne udbetales feriedagpenge fra a-kassen, hvis medlemmet opfylder de almindelige betingelser for ret til feriedagpenge.

### 3.5 Efterløn under konflikt

Et medlem kan få udbetalt efterløn under konflikt, men skal have fradraget arbejdstimer svarende til et gennemsnit af timer hos den konfliktramte arbejdsgiver de sidste 4 uger inden konfliktens begyndelse. De 4 uger regnes fra og med dagen inden konfliktens iværksættelse.

Et medlem kan få udstedt efterlønsbevis eller overgå til efterløn selvom vedkommende er omfattet af konflikt eller 65%-reglen, hvis de øvrige betingelser er opfyldt.

Strejkeunderstøttelse vil ikke kunne tælle med til optjening af skattefri præmie, da der ikke er tale om løntimer.

Hvis et medlem på efterløn påbegynder arbejde på en anden virksomhed mens konflikten stadig er i gang, skal der kun ske fradrag for arbejdstimer hos ny arbejdsgiver, hvis de overstiger de beregnede arbejdstimer hos den konfliktramte arbejdsgiver.

### 3.6 Stop for udbetalinger - 65%-reglen

Når 65% af en a-kasses medlemmer, der dagen inden konfliktens start ikke modtager ydelser eller som modtager supplerende dagpenge, er omfattet af en konflikt, må Din Faglige A-kasse ikke længere udbetale dagpenge til a-kassens medlemmer<sup>1</sup>. Ved optælling af medlemmer, medregnes hele a-kassens medlemsgruppe, ikke kun de forbund, der er i konflikt.

A-kassens seniormedlemmer og medlemmer, som er overgået til efterløn inden konflikten, skal ikke tælles med i opgørelsen af medlemmer, der er omfattet af konflikt.

Ved enhver konflikts start skal a-kassen opgøre antallet af medlemmer, der er omfattet af konflikten samt antallet af medlemmer, der ikke får ydelser eller som modtager supplerende dagpenge fra a-kassen.

Hvis 65%-reglen er opfyldt, skal a-kassen stoppe udbetaling af dagpenge, feriedagpenge, supplerende dagpenge og dagpenge under diverse aktivering/uddannelse – bemærk, at der ikke lukkes for udbetaling af efterløn.

---

<sup>1</sup> Forbundet vil udsende cirkulære, hvis 65% -grænsen overstiges

Senest tre dage efter enhver konflikts start, skal Din Faglige A-kasse træffe afgørelse om, hvorvidt der skal lukkes for udbetalinger på baggrund af 65%-reglen. Der skal dermed løbende tælles medlemmer, som er omfattet af konflikt, hvis forbundet udtager flere arbejdsgivere til konflikt.

Hvis der træffes afgørelse om, at der skal lukkes for udbetaling af ydelser, skal a-kassen give besked til STAR, jobcentre og Workindenmark.

### 3.7 Underretningspligt til jobcentre og Workindenmark

Ved varsling af konflikt overfor én eller flere arbejdsgivere, skal der gives besked til jobcentre og Workindenmark om, hvilke arbejdsgivere og arbejdsområder, der er omfattet af konflikten. Jobcentre må ikke formidle konfliktramt arbejde.

Til relevante jobcentre og Workindenmark skal der oplyses følgende:

- Dato, hvor der er startet strejke/lockout
- Navngivne virksomheder, der er omfattet af konflikten
- Udvidelse af konflikten skal straks meldes til jobcentre/WorkinDenmark

### 3.8 Nyt arbejde i en konfliktperiode

Hvis et medlem får arbejde hos en anden arbejdsgiver i løbet af konflikten, så vil medlemmet kunne få dagpenge, hvis den nye ansættelse er af mindst 5 ugers varighed på mindst 10 timer om ugen, arbejdsgiver ikke er konfliktramt og a-kassen ikke har stoppet udbetaling af ydelser pga. 65%-reglen. Arbejdet skal være udført efter konfliktens start.

### 3.9 Overflytning til anden a-kasse under konflikt

Medlemmet kan overflyttes til en anden a-kasse under en konflikt, hvis medlemmet ellers opfylder betingelserne. Medlemmet kan først modtage dagpenge i den nye a-kasse, hvis konflikten stadig er i gang, når vedkommende har haft mindst 5 ugers arbejde på mindst 10 timer pr. uge efter overflytningen. Udbetaling af dagpenge efter arbejdskravet er opfyldt, er afhængig af, at den nye a-kasse ikke har standset udbetaling pga. 65%-reglen. Arbejdet skal være udført efter konfliktens start.

Det er Din Faglige A-kasse, der skal orientere ny a-kasse om, at medlemmet er omfattet af konflikt, og dermed ikke har ret til dagpenge.

Vær opmærksom på, at forbundene har andre regler vedr. overflytning under konflikt.

### 3.10 Udbetaling af G-dage

En arbejdsgiver skal ikke betale G-dage til et medlem, hvis arbejdsophøret skyldes konflikt på virksomheden eller hvis arbejdsophøret sker på grund af konflikt på en anden virksomhed.

Opgørelsesperioden (2 ugers arbejdstid indenfor 4 uger før arbejdsophør) forlænges 4 uger bagud, hvis der i perioden har været fravær pga. konflikt.

## 4. Arbejdsfordeling

Medlemmer på arbejdsfordeling kan ikke modtage dagpenge, hvis en virksomhed rammes af konflikt. Der udbetales alene strejkeunderstøttelse.



## 5. Afspadsering

Der optjenes ikke afspadsering, mens konflikten løber. Afvikling af afspadsering påbegyndt før konflikten iværksættelse, afbrydes ved konflikten start. Medlemmerne deltager således i konflikten fra starten. Er afspadsering aftalt til afvikling efter konflikten iværksættelse, kan afspadsering ikke finde sted, så længe konflikten løber.

## 6. ATP og AM-bidrag

Da ansættelsesforholdet betragtes som suspenderet/ophørt ved konflikten ikrafttræden, afregnes ikke AP eller arbejdsmarkedsbidrag af konfliktstøtten.

## 7. Barselsorlov

Arbejdsgiveren betaler ikke løn under barsel under konflikten. Der skal i stedet rettes henvendelse til kommunens dagpengekonto som vil udbetale.

### Efter konflikten:

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale løn under barsel genopstår – forudsat man stadig er på barsel med løn.

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

## 8. Sygdom

Retten til dagpenge fra arbejdsgiveren bortfalder under en konflikt. I nogle tilfælde kan der være ret til dagpenge fra kommunen, afhængig af, hvornår sygefraværet er påbegyndt.

### 8.1 Egen sygdom

#### Sygefravær begyndt før konflikten start:

Er sygdommen opstået mindst en hel fraværsdag inden påbegyndelsen af strejke eller lockouten, udbetaler arbejdsgiveren dagpenge indtil konflikten begyndelse, hvorefter man skal henvende sig til bopælskommunens dagpengekonto, der fortsætter udbetalingen under forudsætning af, at det er en lovlig konflikt.

Er arbejdsgiverperioden udløbet inden konflikten, og dagpengeudbetalingen overgået til kommunen forinden, fortsætter dagpengeudbetalingen under konflikten.

#### Sygefravær begyndt efter konflikten start:

Medlemmer, hvis sygefravær påbegyndes ved konflikten start (eller under konflikten), har ikke ret til sygedagpenge fra kommunen. I stedet udbetales konfliktstøtte.

#### Når konflikten ophører:

Medlemmer, som fortsat er sygemeldte på det tidspunkt, hvor konflikten stopper, skal straks sygemelde sig til arbejdsgiveren. Dette gælder uanset, om sygefraværet er påbegyndt før eller under konflikten.

**OBS!** Ved sygdom opstået under konflikten regnes arbejdsgiverperioden fra første fraværsdag efter konflikten, hvis den sygemeldte er genansat og sygedagpengelovens betingelser i øvrigt er opfyldt. Arbejdsgiveren har pligt til at betale dagpenge/løn fra første fraværsdag efter konflikten ophør. Betaling jf. overenskomstens bestemmelser.

## 8.2 Barnets hospitalsindlæggelse

Medlemmer der er konfliktramte, har ikke ret til frihed med løn, når der er konflikt. Dagpengeloven giver i dog visse tilfælde ret til dagpenge ved børns hospitalsindlæggelse. Medlemmer med børn skal kontakte Udbetaling Danmark for at høre, om de er berettiget til dagpenge.

## 8.3 Barns 1.sygedag under konflikten

Medlemmer har ikke ret til fravær med løn ved barns 1. sygedag under konflikten.

## 9. Ferie

Medlemmer, der er påbegyndt ferie, inden eller senest samtidig med, at konflikten er iværksat, har ret til ferie som planlagt, uanset at ferie kommer til at ligge i konfliktperioden. (Ferien er påbegyndt den første feriedag ved normal arbejdstids begyndelse)

Ferie, der er planlagt påbegyndt under konflikten, suspenderes og kan ikke afholdes under konflikten. Der ydes ikke erstatning for tab, som er opstået i forbindelse med at ferie suspenderes.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at ferie, der ikke har kunnet afvikles på grund af konflikt, på ny skal aftales afholdt med arbejdsgiver. Det betyder, at man ved konfliktens ophør skal genindtræde i stillingen, selvom der oprindeligt var aftalt ferieafholdelse på det pågældende tidspunkt.

**Der er grund til at understrege, at medlemmer, der er varslet i konflikt og modtager konfliktstøtte, har pligt til at møde op i den lokale afdeling.**

Hvis forligsmanden udsætter konflikten, kan ferie påbegyndes i udsættelsesperioden og altså afholdes som planlagt.

Medlemmer, der mener at være i en ganske ekstraordinær situation med hensyn til ferieafholdelse under konflikten, kan rette henvendelse til deres TR/lokale afdeling med henblik på en vurdering af deres situation. Det er afdelingernes endelige vurdering, om der er grundlag for at forelægge medlemmerne alternative løsningsforslag. Det er vigtigt at være opmærksom på, at medlemmer har pligt til uden ophold at kunne genindtræde i tjenesten, når konflikten ophører.

### Særligt om feriedagpenge fra a-kassen

Et medlem, der er omfattet af konflikt eller omfattet af 65%-reglen kan ikke få feriedagpenge under en ferie. Dette gælder uanset om ferien er aftalt eller planlagt før konflikten.

## 10. Uddannelse for tillidsvalgte (FIU)

Kursus for tillidsvalgte annulleres under konflikt, idet tillidsvalgte, såfremt dennes virksomhed er konfliktramt, deltager i konflikten.

## 11. Gule medlemmer

Ledige gule medlemmer, der kun er medlem af a-kassen, er under konflikten ikke berettiget til konfliktstøtte, selvom de rammes af 65% -reglen.

## 12. Fleksjob, job med løntilskud, virksomhedspraktik mv.

Ansatte i fleksjob eller job med løntilskud vil være omfattet af en konflikt på lige fod med øvrige kolleger.

Når konflikten er slut, indtræder medlemmer i sin stilling på samme vilkår som medlemmet havde før konflikten.

Som fleksjobber får man konfliktstøtte for både arbejdstimer og de timer hvor man modtager fleksydelse.

Personer udsendt i virksomhedspraktik, nytteindsats, ressourceforløb eller jobafklaring er ikke ansatte i virksomheden. De er derfor ikke omfattet af overenskomsterne og derfor ikke en del af konfliktvarslet. Arbejdsgiverne på ikke sætte de pågældende til at udføre konflikttramt arbejde.

## 13. Efteruddannelse

Der må ikke udbetales VEU-godtgørelse til et medlem, der er omfattet af en lovligt varslet konflikt. Retten til VEU-godtgørelse opretholdes dog, hvis medlemmet er startet på uddannelsen inden konflikten bryder ud. Hvis medlemmet skal starte på uddannelsen samme dag som konflikten bryder ud, anses medlemmet for omfattet af konflikt og kan derfor ikke få godtgørelse så længe konflikten løber.

Medlemmer, der er omfattet af konflikt, kan ikke, så længe konflikten varer, optages på en arbejdsmarkedsuddannelse.

## 14. Ansættelsesforholdet

På tidspunktet for strejkens/lockoutens ikrafttræden anses de berørte medarbejderes ansættelsesforhold for ophørt. Strejke- eller lockout-varslerne skal ikke, som normalt, overholde de almindelige individuelle opsigelsesvarsler.

## 15. Anciennitet

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

## 16. Funktionærlignende ansatte

Medlemmer, der er funktionæransatte og/eller ansatte på funktionæroverenskomsten, er også omfattet af en evt. konflikt, så og i fald, deres ansættelsesaftale knytter sig til en af de konflikttrante overenskomster.

## 17. Tjenestemænd

Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte er ikke omfattet af konflikten.

## 18. Opsigelse fra arbejdsgiver

En arbejdsgiver kan før konflikten opsig en medarbejder med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår, selv om en del af opsigelsesperioden kommer til at løbe i

konfliktperioden. Der skal som hovedregel ikke betales løn i den del af opsigelsesperioden, der falder under konflikten.

## 19. Egen opsigelse

Hvis et medlem vil opsiges egen stilling under konflikt, skal dette gøres med medlemmets normale varsel.

Medlemmet bør for en god ordens skyld fremsende sin opsigelse på skrift fx via e-mail både til arbejdsgiver og evt. nærmeste leder.

Hvis arbejdsgiver protesterer over opsigelsen, bør medlemmet henvende sig i sin lokalafdeling.

## 20. Fritstillede

Fritstillede er også omfattet af en konflikt, da de som udgangspunkt alene er fritaget fra deres arbejdsforpligtelse, mens de øvrige rettigheder og pligter består.

## 21. Hjemsendelse

Hvis arbejdspladsen er ude af stand til at beskæftige en eller flere medlemmer på grund af andre lønmodtageres konflikt og derfor må hjemsende disse, afhænger det af overenskomsten eller ansættelsesaftalen, om denne skal varsles og/eller betales med løn under hjemsendelse.

## 22. Arbejdsredskaber mv.

Arbejdsgiver kan kræve at medarbejdere afleverer nøgler, adgangskort, mobil, Ipad mv. ved konfliktens begyndelse.

## 23. Overflytning

I forbindelse med fremsendelse af 2. konfliktvarsel kan der ikke overflyttes medlemmer fra Dansk EI-Forbund til andre organisationer, hvis arbejdet, der ligger til grund for overflytningen, er omfattet af konfliktvarslet<sup>2</sup>.

## 24. Udmeldelse

Udmeldelse af Forbundet kan ikke finde sted fra det øjeblik, varsling er sket, og så længe konflikten løber.

## 25. Fagretslig sagsbehandling

Møder aftalt i forbindelse med fagretlig behandling aflyses.

## 26. Løntilgodehavende ved konflikt

Den løn, de strejkende har til gode ved konfliktens iværksættelse, kan kræves udbetalt på det normale lønudbetalingstidspunkt, eventuelt i form af et forskud.

---

<sup>2</sup> Forbundet vil udsende cirkulære, hvis 65% -grænsen overstiges

## 27. Kontingent reduktion:

Der ydes ikke kontingent reduktion til medlemmer, der er omfattet af konflikten. For øvrige medlemmer, der ikke er omfattet af konflikten, forsætter kontingentreduktionsordningen.

## 28. Konflikt kontingent

Hovedbestyrelsen kan vedtage, at der skal opkræves konfliktkontingent, denne beslutning er endnu ikke taget.

## 29. Dispensation/Nødberedskab

Der skal fra Forbundshuset sammen med hhv. Stat, Kommune og Region, laves en rammeaftale for etablering af nødberedskab lokalt.

Når den centrale ramme er fastlagt, skal tillidsrepræsentanten og lokalafdelingen udfylde den i forhold til de lokale forhold.

Forbundshuset har nedsat et dispensationsudvalg. Eventuelle ansøgninger sendes til forbundshuset på [def@def.dk](mailto:def@def.dk) – mærket "OK24 Nødberedskab".

Det skal påpeges, at det er arbejdsgiveren, der skal ansøge, og ansøgningen sker igennem deres egen organisation.

## 30. Eksklusion

Medlemmer må ikke påtage sig arbejdsopgaver der er omfattet af konflikten. Medlemmer, der er i tvivl om, hvorvidt arbejdsopgaver eller arbejdsområder er omfattet af konflikten, skal kontakte sin lokale tillidsrepræsentant eller den lokale afdeling.

Medlemmer der har påtaget sig konfliktramte arbejde, kan blive ekskluderet af Dansk EI-Forbund og skal tilbagebetale evt. konfliktstøtte, de har modtaget.

## 31. Afslutning på konflikt

I praksis vil en overenskomstmæssig konflikt normalt blive afsluttet med, at der indgås en fortrædelighedsklausul, der sikrer, at ansættelsesforholdet for de af konflikten omfattede medarbejdere genetableres i fuld udstrækning efterhånden som det er muligt, og således at konflikten ikke får konsekvenser for anciennitetsberegning med videre.

Fortrædelighedsklausulen skal indgås, og fremgå af organisationernes protokollater.

Selv om udgangspunktet ved en overenskomstmæssig konflikt er, at ansættelsesforholdet anses for ophørt i forbindelse med konfliktens ikrafttræden, viser praksis, at konflikten er at betragte som en suspension af ansættelsesforholdet for den enkelte.

Der er dog eksempler på situationer, hvor der fx. på grund af, at der er tale om manglende materialer, aflyste ordrer eller arbejde i turnus, er medarbejdere, der ikke får arbejde efter konflikten.

Hvis et medlem ikke er i arbejde den første dag efter konfliktens afslutning, skal medlemmet melde sig ledig på jobnet.dk. Der skal ikke betales arbejdsgivergodtgørelse (G-dage).

**Dansk EI-Forbund, februar 2024**