



## Konfliktvejledning omkring personalets forhold i forbindelse med strejken/lockouten i de selvejende institutioner

Vejledningen er udarbejdet med henblik på afklaring af de mest almindelige spørgsmål, som vi har erfaring med opstår omkring personalets forhold under strejke/lockout. Dette gør således, at der ikke er tale om en udtømmende vejledning tillige med, at vejledningen evt. udbygges efterhånden som der evt. dukker nye spørgsmål op.

Vejledningen, der ligger på vores hjemmeside, vil altid være dateret, således at I vil kunne se om der er sket udbygning af vejledningen i forhold til den, I senest har set på hjemmesiden. Vi har valgt at sætte vejledningen op i alfabetisk orden

Omkring de mere generelle forhold under strejken/lockouten henvises til vores vejledning til bestyrelser og ledere, som ligeledes ligger på hjemmesiden under "nyheder".

Skulle I have brug for yderligere afklaring, er I naturligvis altid velkommen til at rette henvendelse til os. Henvendelse skal ske til teamchef Merete Langeskov Madsen, mem@idd.dk.

---

### ANSÆTTELSER

Hvis I før strejken/lockouten har indgået en aftale med en person om, at pågældende skal tiltræde en stilling på et tidspunkt, hvor der er strejke/lockout, tiltræder den nyansatte stillingen, men bliver straks omfattet af strejken/lockouten, såfremt den ansatte er medlem af den organisation, som er i omfattet af strejken/lockouten.

### AFSKEDIGELSE OG GENANSÆTTELSE VED STRAT OG OPHØR AF STREJKEN/LOCKOUTEN

Formelt set er de ansattes ansættelsesforhold ophørt, når en strejke/lockout starter. Det fremgår af hovedaftalerne, at de ansatte efter strejken/lockouten genindtræder i den ansættelse de havde før strejken/lockoutens start, og at de ansatte har pligt til at genindtræde i ansættelsen.

Se også under "genoptagelse af arbejdet".



## AFSPADSERING

Ansatte kan ikke afspadsere, når der er strejke/lockout på arbejdspladsen. Heller ikke selvom afspadseringen er aftalt med institutionen, inden strejken/lockouten indledes. Afspadsring skal afbrydes. Dette gælder også afspadsring, der eventuelt er påbegyndt inden strejken/lockoutens start.

Efter konflikten aftales afholdelsestidspunkt for den afspadsring, som ikke blev afholdt på grund af strejken/lockouten.

## AKTIVEREDE/ARBEJDSPRØVNING

Ansatte der f.eks. er i jobrotation eller er ansat med løntilskud, er omfattet af strejken/lockouten, og deltager på lige fod med de øvrige medarbejdere, der er omfattet af de overenskomstområder, hvor der er varslet strejke/lockout.

Medarbejdere der er ansat i en institution som led i for eksempel arbejdsprøvning, virksomhedspraktik og forrevalidering m.v., jfr. lov om aktiv beskæftigelsesindsats og lov om aktiv socialpolitik, og hverken modtager hel eller delvis løn fra institutionen, er ikke omfattet af strejken/lockouten. Vær dog opmærksom på, at de heller ikke må udføre konfliktramte arbejde. De må således udelukkende udføre det arbejde de udførte før strejken/lockouten.

I tvivlstilfælde kan den ansatte henvende sig til sin bopælskommunes jobcenter. Du er selvfølgelig som leder/bestyrer også altid velkommen til at søge det konkrete forhold afklaret i LDD.

## ANCIENNITET

De ansatte optjener hverken jubilæums, løn- eller ansættelsesanciennitet, mens der er strejke/lockout. Årsagen er, at arbejdsforholdet formelt betragtes som ophørt. Når arbejdet genoptages efter strejken/lockouten, har de således samme løn- og ansættelsesanciennitet, som da strejken/lockouten blev indledt.

## BARSELSORLOV

Forpligtelsen til at udbetale løn i forbindelse med fødsel eller adoption bortfalder ved strejkens/lockoutens start, idet ansættelsesforholdet afbrydes.

Dette gælder såvel orlov, der er påbegyndt før strejkens/lockoutens start, og orlov som påbegyndes under strejken/lockouten.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale løn ved orlov i forbindelse med fødsel eller adoption genopstår ved strejkens/lockoutens ophør.

Orloven forlænges ikke med den periode, som strejken/lockouten har varet.



## **BARNES SYGDOM**

Under en strejke/lockout kan man ikke benytte sig af retten til frihed med løn i forbindelse med barns første og anden sygedag.

## **FERIE OG 6. FERIEUGE**

Der skelnes mellem ferie, som er påbegyndt før strejken/lockouten, og ferie som ønskes påbegyndt under strejken/lockouten.

Ansatte har ret til at afholde ferie og 6. ferieuge som planlagt, hvis ferien begynder før strejken/lockouten.

Man vil få udbetalt sædvanlig løn, hvis man er berettiget til ferie med løn.

Hvis ferien eller 6. ferieuge er planlagt til at begynde, mens strejken/lockouten løber, bliver dette suspenderet, og kan ikke afholdes som planlagt. Dette gælder også, selvom man har bestilt en rejse m.v.

Ansatte skal være i stand til at genoptage arbejdet med det samme, når strejken/lockouten slutter. Hvis man udebliver fra arbejdet, er det grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, og arbejdsgiver vil dermed kunne sanktionere helt som vanligt indenfor det arbejdsretslige system.

Under strejken/lockouten optjener de ansatte ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, heller ikke ret til feriedagpenge. Strejke/lockout er feriehindring jfr. ferieloven og ferieaftalen. De ansatte har derfor ret til at få udbetalt evt. ikke afholdt ferie iht. reglerne herom.

Reglementsansatte samt ansatte uden for strejke/lockout, kan afholde ferie efter de almindelige regler herfor.

Reglementsansatte og ansatte udenfor strejke/lockout har ret til afholde ferie som planlagt. Den ansatte vil få udbetalt sædvanlig løn, feriegodtgørelse eller feriedagpenge under ferien.

## **FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD ELLER JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR**

Ansatte i fleksjob, job med løntilskud eller job på særlige vilkår er ligeledes omfattet af strejken/lockouten.



## FRITSTILLEDE MEDARBEJDERE

Fritstillede medarbejdere er omfattet af strejken/lockouten, og har dermed ikke ret til løn under strejken/lockouten. Den ansatte har naturligvis krav på løn igen efter strejken/lockouten, hvis fritstillingsaftalen stadig er gældende på det tidspunkt.

## GENOPTAGELSE AF ARBEJDET

Arbejdet skal først genoptages, når parterne som har varslet strejke/lockout beslutter dette. De faglige organisationer (som har varslet strejke) giver KL og medlemmerne besked herom. KL (som har varslet lockout) giver kommunerne besked. Kommunerne vil sædvanligvis give de selvejende institutioner besked.

I hovedaftalerne står der at:

“Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de hidtidige tjenestesteder. Der må ikke finde fortrædigelser sted i anledning af arbejdsstandsningen”.

Fortrædigelsesklausulen betyder, at de ansatte efter strejken/lockoutens ophør genindtræder i deres tidligere ansættelsesforhold, og skal genoptage arbejdet på det tjenestested, hvor de var ansat ved strejkens/lockoutens begyndelse.

Efter ophøret af strejken/lockouten har den ansatte ret og pligt til straks at genindtræde i sit hidtidige ansættelsesforhold. Arbejdsgiveren har i denne situation ret og pligt til på ny at acceptere arbejdskraften. Hvis arbejdet ikke genoptages, vil er det grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, og kan give ret til opsigelse eller bortvisning.

## KURSUS/uddANNELSE

Ansatte, der er bevilget kursus/uddannelse med løn før eller samtidig med strejken/lockoutens ikrafttræden er omfattet af strejken/lockouten, og får således kun løndækning for den del af kurset/uddannelsen, der ligger forud for strejkens/lockoutens ikrafttrædelsestidspunkt. KL har ingen bemærkninger til, at kommunerne, herunder de selvejende institutioner, alligevel lader en sådan kursusdeltagelse gennemføre efter lokal aftale med organisationerne i det enkelte tilfælde. Det understreges dog, at der ikke må udbetales løn under kurset/uddannelsen i den periode, hvor strejken/lockouten løber.

Som udgangspunkt må den ansatte afbryde kurset ved strejkens/lockoutens iværksættelse, medmindre der aftales noget andet med henholdsvis arbejdsgiveren og den lokale fagforening. Deltager man i et deltidskursus (en del af arbejdstiden), som var påbegyndt før eller samtidig med strejken/lockoutens ikrafttræden, gælder de samme retningslinjer. Det betyder, at løndækningen ophører ved ikrafttrædelsestidspunktet.



## LEDERE

Ledere vil kunne være omfattet af strejke/lockout. I forhold til den verserende strejke er det udelukkende ledere, hvor BUPL har varslet strejke, der er omfattet af strejken. KL har ikke valgt at varsle lockout på lederne, hvilket betyder at de ikke er omfattet af lockouten.

I forhold til BUPL's strejkevarsel af ledere i institutionerne gælder dette dog ikke reglementsansatte og naturligvis heller ledere, der ikke er medlem af BUPL's faglige organisation

## LOCKOUT

De regler der er beskrevet i denne vejledning, gælder både ved en strejke og en lockout.

## LØNUDBETALING

Der udbetales ikke løn, pensionsbidrag, arbejdsmarkedsbidrag eller bidrag til ATP under strejke/lockout.

Hvis en lønperiode ikke er afsluttet ved strejkens/lockoutens begyndelse, udbetales forholdsmæssig løn for den tid der ligger forud for strejken/lockouten.

Lønberegningen skal foretages iht. "Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnede.

## MIDLERTIDIGT, TIDSBEGRÆNSET OG BEGIVENHEDSBESTEMT ARBEJDE

Ansatte der er ansat til at varetage midlertidigt, tidsbegrænset eller begivenhedsbestemt arbejde, er omfattet af strejken/lockouten.

Hvis en tids- eller opgavebegrænset ansættelse efter planen skal ophøre under strejken/lockouten, ophører ansættelsesforholdet som aftalt.

## OMSORGS-DAGE

Omsorgsdage der er påbegyndt før konflikten afbrydes ved strejken/lockoutens start. Omsorgsdage kan ikke – uanset om de er aftalt tidligere – påbegyndes under en strejke/lockout.

## OPSIGELSE

### Opsigelse fra den ansattes side

Har en ansat opsagt sin stilling, fratræder den ansatte efter udløbet af opsigelsesvarslet, uanset om varslet udløber under eller efter strejken/lockouten. Indtil udløbet af opsigelsesvarslet er den ansatte omfattet af strejken/lockouten helt, som hvis den ansatte ikke havde sagt op.



### Opsigelse fra arbejdsgivers side

Arbejdsgiver kan opsiges en ansat før strejken/lockouten med sædvanligt varsel, selvom en del af opsigelsesperioden kommer til at løbe i strejke/lockoutperioden.

Det vil naturligvis ikke være sagligt at opsiges medarbejdere, der er omfattet af strejken/lockouten med den begrundelse, at der er strejke/lockout.

### **PENSION**

Under en strejke/lockout bliver ansættelsesforholdet betragtet som suspenderet, og der bliver derfor ikke indbetalt pensionsbidrag fra arbejdsgiveren for den periode strejken/lockouten varer.

### **PRØVETIDSANSATTE**

Prøvetidsansatte er omfattet af strejken/lockouten, og har ret og pligt til at genoptage arbejdet ved strejkens/lockoutens ophør. Dette gælder, uanset om prøvetiden udløber under strejken/lockouten.

Når arbejdet genoptages efter strejkens/lockoutens ophør, indtræder den ansatte på ny i prøvetiden, således at prøvetiden forlænges med det antal dage, som strejken/lockouten har varet.

### **REGLEMENTSANSATTE OG ANSATTE, DER IKKE ER OMFATTET AF STREJKEN/LOCKOUTEN**

Under strejke/lockout skal reglementsansatte og de ansatte, som evt. ikke er omfattet af strejken/lockouten fortsætte med at udføre deres sædvanlige arbejde.

### **REDUKTION I FORHOLD TIL BØRNETALLET UNDER STREJKEN/LOCKOUTEN**

Institutionerne og kommunerne vil i forhold til de strejke/lockoutramte institutioner, hvor der er reglementsansatte og ansatte, der ikke er omfattet af strejke/lockouten være forpligtet til at foretage en forholdsmæssig reduktion af allerede indskrevne børn eller eventuelt være afskåret fra at visitere nye børn. Dette skyldes, at arbejdsintensiteten ikke må forøges for den del af personalet, der ikke er i strejke/lockout.

Dette blev fastslået i forbindelse med en strejke, som PMF i 1993 varslede mod 11 kommuner i Kommunernes Landsforenings område. KL udsendte i denne forbindelse en administrativ information, hvor det bl.a. hedder:

”Hvis strejken/lockouten bliver virksom, betyder det, at de fleste institutioner og videreføres med nedsat kapacitet i forhold til, hvor meget personale der er i strejke/lockout.



For så vidt angår dette spørgsmål om konfliktramt arbejde, er der med BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk - på baggrund af opmandskendelse af 25. september 1985 aftalt om modtagelse og pasning af børn under strejke/lockout.

Hovedprincippet i disse retningslinjer er, at børnetallet på den enkelte institution skal reduceres svarende til det antal ansatte, der skal i strejke/lockout.

Endvidere er det den kommunale forvaltning, der skal træffe beslutning om, hvilke børn der ikke kan modtages i institutionerne under strejke/lockout samt orientere forældrene herom".

### **STUDERENDE I PRAKTIK**

Studerende i lønnet praktik, er undtaget fra at kunne deltage i strejke/lockout, og skal under strejken/lockouten beskæftiges med uddannelsesmæssige aktiviteter. Hvis det på grund af strejken/lockouten bliver nødvendigt at sende ansatte hjem, skal de have normal løn.

Studerende må ikke udføre arbejde, som skulle have været udført af medarbejdere, der er omfattet af strejken/lockouten eller arbejde, der ikke kan anses for at have et uddannelsesmæssigt formål.

### **SYGDOM**

Er en ansat sygemeldt inden en strejke/lockout bryder ud, vil vedkommende ikke længere være berettiget til løn fra det tidspunkt, hvor strejken/lockouten iværksættes. I stedet har vedkommende ret til sygedagpenge fra bopælskommunen.

Sygdom, som indtræder under strejken/lockouten, skal ikke meddeles arbejdsgiveren.

Er en ansat stadig sygemeldt ved strejkens/lockoutens ophør, skal dette omgående meddeles til arbejdsgiveren, og den ansatte vil så være berettiget til løn under sygdom jf. overenskomstens regler.

Reglementsansatte og øvrige ansatte, som ikke er omfattet af strejke/lockout skal give meddelelse til arbejdsgiver om forfald på grund af sygdom som normalt, og skal møde i institutionen, når sygdommen er overstået. Sygelisten bliver ført som normalt.

Reglementsansatte og andre ansatte, som ikke er omfattet af strejke/lockout har ret til løn under sygdommen uanset strejken/lockouten.

### **TIDSBEGRÆNSEDE ANSATTE**

Tidsbegrænsede ansatte er omfattet af helt de samme regler, som gælder for fastansatte.



LANDSORGANISATIONEN  
**DANSKE DAGINSTITUTIONER**

## **TILKALDEVIKARER**

Tilkaldevikarer må ikke ansættes med henblik på at afbøde strejkens/lockoutens virkning, men kan alene tilkaldes i sammen omfang, som forud for strejken/lockouten. Dog skal tilkaldende sikre sig, at pågældende ikke er omfattet af strejken/lockouten. Vær meget opmærksom på, at der udelukkende kan benyttes tilkaldevikarer i forhold til forfald m.v. for det personale, som ikke er omfattet af strejke/lockout.

14. marts 2018

Merete Langeskov Madsen