

# Konfliktvejledning – FOAs A-kasse

Juridisk Enhed – marts 2018

## Indhold

1. Regelgrundlag .....	2
2. Indledning .....	2
3. Hvem er omfattet af konflikt?.....	3
3.1 Man skal arbejde i virksomheden ved konfliktens start.....	3
3.2 Man skal være ledig på grund af konflikten.....	3
3.3 Vikarer, der er ansat af vikarbureauer .....	4
4. Hvilke ydelser er omfattet?.....	4
4.1 Befordringsgodtgørelse og befordringstilskud .....	4
4.2 Feriedagpenge.....	5
4.3 Ledige i løntilskudsjob.....	5
4.4 Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU).....	5
4.5 VEU-godtgørelse .....	6
4.6 Virksomhedspraktik .....	6
4.7 Konflikt på erhvervs- og SOSU-skolerne .....	6
5. Der optjenes ikke a-kasserettigheder af konfliktunderstøttelse .....	7
6. Satsberegning.....	8
6.1 Undtagelse: § 74 a, stk. 8-medlemmer .....	8
7. 65 %-reglen .....	8
8. Efterløn og efterlønsbevis.....	9
8.2 I efterlønsperioden .....	9
8.2 Efterlønspræmie .....	10
9. Formidling af arbejde .....	10
10. G-dage .....	10
11. Hvis man får andet arbejde under konflikten.....	11
12. Overflytning til ny fagforening eller a-kasse .....	11
13. Rådighed .....	11

## 1. Regelgrundlag

A-kassernes forhold under konflikt er reguleret i § 61 i arbejdsløshedsforsikringsloven samt i bekendtgørelse nr. 1293 af 9. november 2016 om a-kassernes og medlemmernes forhold under strejke og lockout (konflikt).

Udover disse generelle regler findes der supplerende regler i:

- § 2, stk. 3 og § 9, stk. 1, nr. 4 i bekendtgørelse om overgang til efterløn samt beregning og udbetaling af efterløn
- § 25 i bekendtgørelsen om fradrag i efterløn
- § 1, stk. 3 i bekendtgørelsen om feriedagpenge
- § 6, stk. 1, nr. 4 i bekendtgørelsen om G-dage
- § 15 i Lov om statens voksenuddannelsesstøtte
- § 10 i Lov om godtgørelse og tilskud til befordring ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
- § 6 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

## 2. Indledning

Denne vejledning behandler forskellige a-kassemæssige aspekter af konflikt. Man skal være opmærksom på ikke at forveksle reglerne i denne vejledning med de fagretlige regler for konflikt, da definitionen på, hvornår man er konfliktramt efter a-kassereglerne, er anderledes end efter de fagretlige regler.

Hensynet bag konfliktbestemmelserne i arbejdsløshedsforsikringsloven er, at dagpengereglerne ikke må virke konfliktunderstøttende.

Derfor må der ikke udbetales dagpenge til et medlem, der er ledig på grund af konflikt. Der skal altså være en årsagssammenhæng mellem konflikten og ledigheden. Medlemmer, som er ledige af andre årsager end konflikt, kan således godt modtage dagpenge. Se mere i afsnit 3 "Hvem er omfattet af konflikten".

Hvis mindst 65 % af a-kassens medlemmer, som ikke modtager ydelser bortset fra supplerende dagpenge, er omfattet af konflikt, skal a-kassen lukke for udbetalingen af dagpenge til alle medlemmer – altså også medlemmer, der ikke er konfliktramte. Se mere nedenfor om, hvordan de 65 % opgøres.

### **3. Hvem er omfattet af konflikt?**

Hvis man efter a-kasselovgivningen er omfattet af konflikt, har det den konsekvens, at man ikke kan modtage dagpenge under konflikten.

Det er vigtigt, at man er opmærksom på, at definitionen af, hvornår man er omfattet af konflikt efter a-kasselovgivningen, er anderledes end efter de fagretlige regler. Man vil fx efter a-kasselovgivningen være konfliktramt, hvis man arbejder inden for et fagligt område, som er omfattet af konflikt, selvom man ikke er medlem af den overenskomstbærende organisation.

Man er efter a-kassereglerne omfattet af konflikt, hvis der er iværksat konflikt inden for ens faglige område, og man ved konfliktens start er ansat på den konfliktramte arbejdsplads.

Man er derfor konfliktramt, hvis man var omfattet af en overenskomst, som er opsagt som følge af konflikt. Dette gælder, uanset hvilken a-kasse man er medlem af. Det gælder også, uanset hvilken fagforening, man er medlem af, og om man overhovedet er medlem af en fagforening. Det afgørende er, at man var omfattet af den pågældende overenskomst. Det har altså ingen betydning, om man efter de fagretlige regler er hjemsendt som følge af konflikt. Hvis man er omfattet af en FOA-overenskomst, som er opsagt som følge af konflikt, er man derfor udelukket fra dagpenge, uanset hvilken a-kasse eller fagforening man er medlem af.

#### **3.1 Man skal arbejde i virksomheden ved konfliktens start**

Det er et krav, at man er ansat på den konfliktramte arbejdsplads, når konflikten træder i kraft.

Hvis man først skal starte i virksomheden, efter at konflikten er trådt i kraft, er man derfor ikke konfliktramt efter a-kassereglerne, selvom man på grund af konflikten er forhindret i at begynde på arbejdet.

Hvis man er tilkaldevikar, så er man efter a-kassereglerne ikke omfattet af konflikt. Det skyldes, at man er ansat fra dag til dag og ikke er i et ansættelsesforhold imellem sine vagter. Man er heller ikke omfattet af konflikten, hvis man som tilkaldevikar har aftalte vagter, som bliver aflyst på grund af konflikten. Man er heller ikke som tilkaldevikar omfattet af konflikten, hvis man har en vagt på det tidspunkt, hvor konflikten bryder ud.

#### **3.2 Man skal være ledig på grund af konflikten**

Hvis man er ledig af andre årsager end konflikt, så er man ikke omfattet af konflikten efter a-kassereglerne. Medlemmet skal dokumentere, at det er andre årsager end konflikt, der er skyld i ledigheden.

Eksempel:

*Et medlem er vikar på en virksomhed, der blev omfattet af konflikt den 10. april. Vikariatet slutter søndag d. 21. april.*

*Medlemmet er omfattet af konflikten til og med søndag den 21. april. Begrundelsen er, at hun var ansat, da konflikten startede.*

*Hun er ikke længere omfattet af konflikten fra den 22. april. Dette skyldes, at hun ikke bliver ledig som følge af konflikten. Hun bliver ledig, fordi den aftalte ansættelsesperiode udløber. Man skal fremvise sin ansættelseskontrakt som dokumentation for, at ledigheden ikke skyldes konflikten.*

### **3.3 Vikarer, der er ansat af vikarbureauer**

Vikarer, der aflønnes af vikarbureauer, anses ikke for at være omfattet af konflikt, selv om deres normale arbejdsplads(er) er lukket på grund af konflikt. Ansatte i vikarbureauer kan altså modtage dagpenge i konfliktperioden, med mindre deres egen arbejdsgiver (bureauet) er omfattet af konflikt, eller der generelt er lukket for dagpenge i a-kassen på grund af 65 %-reglen.

Denne medlemsgruppe kan være omfattet af reglerne om bortfald af arbejdsgiverens pligt til betale G-dage grundet konflikt (se også afsnit 10 om G-dage).

## **4. Hvilke ydelser er omfattet?**

Hvis der ikke kan udbetales dagpenge til et medlem på grund af konflikt omfatter dette også supplerende dagpenge, EØS-dagpenge, dagpenge under sygdom samt feriedagpenge.

Eksempel på stop for udbetaling af supplerende dagpenge:

*Et medlem, der er ansat som pædagogisk assistent i en deltidsstilling på 20 timer om ugen, modtager supplerende dagpenge for 17 timer pr. uge. Arbejdspladsen bliver nu ramt af konflikt, og medlemmet anses derfor som ledig på grund af konflikten. Det betyder, at der ikke kan udbetales dagpenge – heller ikke supplerende dagpenge for de hidtidige 17 timer – så længe medlemmet er omfattet af konflikten.*

Konfliktreglerne påvirker ikke medlemmets ret til efterløn eller mulighed for at gå på efterløn.

Konfliktramte efterlønnere skal dog fradrages i deres efterløn med et timetal, der svarer til omfanget af deres arbejde op til konflikten. Se afsnit 8 om efterløn.

### **4.1 Befordringsgodtgørelse og befordringstilskud**

#### **4.1.1 Befordringsgodtgørelse**

Der kan udbetales befordringsgodtgørelse, hvis et ledigt medlem deltager i et aktiveringstilbud (uddannelse, kurser, virksomhedspraktik eller offentligt løntilskud).

Hvis a-kassen omfattes af 65 % -reglen, stopper udbetaling af befordringsgodtgørelse under uddannelse, idet der ikke kan udbetales befordringsgodtgørelse i perioder uden dagpengeret.

#### **4.1.2 Befordringstilskud**

Medlemmer, der deltager i en VEU-uddannelse, når konflikten starter, er berettiget til befordringstilskud, så længe konflikten varer.

Der kan ikke udbetales befordringstilskud til VEU-uddannelse, hvis medlemmet begynder på uddannelsen, efter konflikten bryder ud.

#### **4.2 Feriedagpenge**

Man kan ikke modtage feriedagpenge under en konflikt, da man skal have dagpengeret for at modtage feriedagpenge. Dette gælder også for ansatte på en konfliktramt arbejdsplads, der modtager løn under konflikten, fordi de kun er medlem af a-kassen.

Der er ikke ret til feriedagpenge under konflikten, selvom man begynder ferien før konflikten.

Da man i de fleste tilfælde får feriedagpenge udbetalt før ferien, kan man risikere at skulle betale feriedagpengene tilbage, hvis det efterfølgende viser sig, at man (stadig) er konfliktramt under ferien.

#### **4.3 Ledige i løntilskudsjob**

Ledige, der ved konfliktens start er ansat med løntilskud efter kapitel 12 i aktivloven i en konfliktramt virksomhed, er omfattet af konflikten og vil være berettiget til konfliktunderstøttelse som alle andre, forudsat de er medlem af FOA.

Der kan kun udbetales tilskud til arbejdsgiveren for den tid, der er udbetalt løn under ansættelsen. Perioden med konflikt forbruger derfor ikke af dagpengeperiodens ydelsestimer.

Når konflikten ophører, skal medlemmet som udgangspunkt genindtræde i løntilskudsstillingen, men det får ikke karantænemæssige konsekvenser, hvis jobcentret på grund af konflikten har valgt at annullere løntilskudsansættelsen, hvilket sker ved at revidere Min Plan.

#### **4.4 Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU)**

Medlemmer, der er omfattet af konflikt, når uddannelsen begynder, kan ikke få udbetalt SVU, så længe konflikten varer.

Medlemmer, der deltager i en uddannelse, når konflikten starter, bevarer deres ret til SVU, såfremt uddannelsen ikke afbrydes på grund af konflikten<sup>1</sup>.

Medlemmer, der modtager SVU, er ikke omfattet af 65%-reglen.

#### **4.5 VEU-godtgørelse**

Medlemmer, der begynder på en VEU-uddannelse, efter de er blevet omfattet af konflikten, er ikke berettiget til VEU-godtgørelse, så længe konflikten varer.

Medlemmer, der er begyndt i uddannelse, inden konflikten starter, bevarer deres ret til VEU-godtgørelse under konflikten, såfremt uddannelsen eller kurset ikke afbrydes på grund af konflikten<sup>1</sup>.

Der kan udbetales VEU-godtgørelse, når medlemmet går på et VEU-splitkursus, hvis kurset er startet før konflikten. Splitkurset anses som et samlet kursus.

Medlemmer, der modtager VEU-godtgørelse, er ikke omfattet af 65 %-reglen.

#### **4.6 Virksomhedspraktik**

Medlemmer i virksomhedspraktik har ikke et ansættelsesforhold og er derfor ikke omfattet af konflikten.

Hverken aktivloven eller aktivbekendtgørelsen siger noget om, hvordan man som ledig i praktik er stillet i en konfliktsituation. Da målet med virksomhedspraktikken ikke kan nås, hvis praktikstedet/arbejdspladsen er lukket helt eller delvist, bør Min Plan revideres, så virksomhedspraktikken ophører, idet forudsætningerne for praktikopholdet er bristet. Medlemmet skal selv henvende sig til jobcentret herom.

Det er ikke en udbetalingsbetingelse, at Min Plan er revideret. Hvis et medlem er forhindret i at deltage i praktikforløbet, fordi arbejdspladsen er konfliktramt, udbetaler vi dagpenge (med mindre der er lukket for udbetaling på grund af 65 %-reglen), uanset om planen er revideret.

Medlemmer, der fortsætter i deres praktikforløb på arbejdspladsen, uanset at den er konfliktramt, må naturligvis ikke påtage sig arbejde, der skulle have været udført af medarbejdere, som nu er omfattet af konflikt. Hvis praktikforløbet indebærer, at medlemmet skal tage del i et arbejde, der nu er konfliktramt, skal praktikken ophøre.

#### **4.7 Konflikt på erhvervs- og SOSU-skolerne**

---

<sup>1</sup>Det fremgår af Moderniseringsstyrelsens konfliktvejledning på det statslige område, at deltagelse i kurser, der påbegyndes før konflikten, afbrydes ved konflikten start, men at ansættelsesmyndigheden efter aftale kan acceptere, at den ansatte fuldfører uddannelsen/kurset, således at vedkommende uanset konflikten kan udnytte kursuspladsen. Der udbetales kun løn mv. for perioden indtil konflikten iværksættelse.

#### **4.7.1 Jobrettet uddannelse**

Når et kursus, der følges efter reglerne om jobrettet uddannelse, afbrydes på grund af, at skolen er omfattet af konflikt, skal skolen give a-kassen besked på blanket AR 240. Afbruddet berører ikke den fortsatte udbetaling af dagpenge til medlemmet.

#### **4.7.2 Kurser og uddannelse i Min Plan**

Det fremgår af § 46 i aktivbekendtgørelsen, at uddannelse og kurser i Min Plan (vejledning/opkvalificeringstilbud) ikke anses for afbrudt under korte afbrydelser, der skyldes uddannelsesstedets forhold. "Korte afbrydelser" er ikke defineret nærmere, men efter praksis er der tale om en periode på 2 til 3 uger.

Det betyder, at vi som udgangspunkt udbetaler dagpenge som normalt.

Vi anbefaler medlemmer i et kursus- eller uddannelsesstilbud, hvor undervisningen indstilles på grund af konflikt, at de henvender sig på jobcentret med henblik på en evt. forlængelse af slutdatoen i deres jobplan.

#### **4.7.3 Elever**

Elever på erhvervsuddannelserne (EUD og EUV) og eleverne på Erhvervsgrunduddannelsen (EGU) samt Integrationsuddannelsen (IGU) har en uddannelsesaftale/elevkontrakt med arbejdsgiveren. De er derfor ikke på nogen måde omfattet af arbejdsløshedsforsikringsreglerne. Det samme er tilfældet med de EUV 1-elever, der modtager SU under uddannelsen.

En erhvervsuddannelseselev (EUD eller EUV) med en uddannelseskontrakt, der er berettiget til feriedagpenge under ferie, kan få udbetalt feriedagpengene, selv om ferien holdes under konflikt. Det skyldes, at eleven ikke er omfattet af konflikten.

## **5. Der optjenes ikke a-kasserettigheder af konfliktunderstøttelse**

Medlemmer, der får udbetalt konfliktunderstøttelse, optjener ikke rettigheder i dagpengesystemet eller i efterlønsordningen af denne indtægt.

Der kan altså ikke optjenes eller genoptjenes dagpengetilbageholdelse af konfliktunderstøttelsen. Indkomsten kan heller ikke medregnes til optjening af efterlønspræmie, og der optjenes heller ikke ret til feriedagpenge.

Perioden med konfliktunderstøttelse forbruger ikke af de timer, man kan få udbetalt dagpenge for, men den tæller heller ikke som en "død" periode i form af en forlængelse af referenceperioden. Det betyder, at den tid medlemmet har til at forbruge sine dagpengetimer ikke sættes i stå.

Det er uden betydning om konfliktunderstøttelsen udbetales med et beløb, der svarer til medlemmets tidligere løn, eller med et beløb, der fx svarer til det maksimale dagpengebeløb. Det har heller ingen betydning, om indtægten udbetales som et konfliktlån.

Det afgørende er, at konfliktunderstøttelsen ikke kan betragtes som løntimer, samt at den ikke er nævnt i lovgivningen som en såkaldt død periode.

## 6. Satsberegning

Konfliktunderstøttelse kan ikke indgå i beregningsgrundlaget for en satsberegning. Selvom et medlem har været konfliktramt i beregningsperioden, beregnes satsen efter de almindelige regler. Det vil sige, at satsen beregnes på baggrund af 12 måneder med højeste indtægt indenfor de seneste 24 måneder. Der tages ikke hensyn til, at et medlem har været konfliktramt i beregningsperioden.

### 6.1 Undtagelse: § 74 a, stk. 8-medlemmer

Et medlem, som har mistet retten til dagpenge, efter medlemmet er fyldt 50 år, og som har ret til efterløn den dag, hvor den lovfastsatte efterlønsalder nås, har ret til efterløn, selvom indkomst-/beskæftigelseskravet ikke er opfyldt. Disse medlemmer kaldes "§ 74 a, stk. 8-medlemmer".

§ 74 a, stk. 8-medlemmer skal have beregnet en efterlønsats på baggrund af de seneste 3 sammenhængende måneder, hvor medlemmet har fået indberettet mindst 320/196 udstøttede løntimer (månedslønnet). Har medlemmet været uge- eller 14-dageslønnet, skal der være indberettet mindst 296/180 løntimer. Hvis medlemmet har været ramt af arbejdskonflikt i beregningsperioden, kan medlemmet selv vælge, om perioden skal danne grundlag for en satsberegning.

## 7. 65 %-reglen

Ifølge Arbejdsløshedsforsikringslovens § 61, stk. 3 skal der lukkes for dagpenge til alle ledige og delvist ledige medlemmer af a-kassen samt til medlemmer i aktivering, hvis 65 % af a-kassens medlemmer er omfattet af en konflikt. Beregningen af de 65 % omfatter medlemmer, som ikke modtog ydelser fra a-kassen bortset fra supplerende dagpenge ved konfliktens start.

Der lukkes for dagpenge, supplerende dagpenge, dagpenge under sygdom, EØS-dagpenge og feriedagpenge til alle medlemmer af a-kassen, uanset om de har et fagligt medlemskab eller ej.

## 8. Efterløn og efterlønsbevis

### 8.1 Overgang til efterløn og udstedelse af efterlønsbevis

Konflikt hindrer ikke retten til at få et efterlønsbevis eller gå på efterløn.

Hvis de almindelige betingelser for ret til efterløn er opfyldt, kan et medlem få et efterlønsbevis eller gå på efterløn, selvom medlemmet ikke har ret til dagpenge på bevis-/overgangsdatoen pga. en konflikt. Det gælder uanset om medlemmet har opsagt et konfliktramt arbejde for at gå på efterløn, eller om medlemmet ikke har ret til dagpenge på grund af 65 %-reglen.

For konfliktramte medlemmer, der helt eller delvist fortsætter i deres ansættelse efter overgangen til efterløn, skal der ske fradrag i efterlønnen. Fradraget udgør gennemsnittet af de arbejdstimer, som medlemmet havde de seneste 4 uger, før konfliktens påbegyndelse. For medlemmer, der op-siger deres (konfliktramte) arbejde for at gå på efterløn, udbetales efterlønnen uden fradrag.

Eksempel 1:

*Et medlem har opsagt sit arbejde pr. 30. april 2018 for at gå på efterløn pr. 1. maj 2018. Den 10. april bliver medlemmet omfattet af konflikt. Medlemmet er omfattet af konflikt indtil den 30. april 2018. Fra den 1. maj 2018 er han ikke længere omfattet af konflikt, da han er fratrådt arbejdet.*

Eksempel 2:

*Et medlem har aftalt med sin arbejdsgiver, at hans arbejdstid nedsættes fra 37 timer om ugen til 20 timer om ugen fra den 1. maj 2018. Medlemmet søger om fleksibel efterløn fra den 1. maj 2018.*

*Den 10. april 2018 bliver medlemmet omfattet af konflikt. Da medlemmet pr. 1. maj 2018 fortsat er ansat 20 timer om ugen på den konfliktramte arbejdsplads, skal medlemmet modregnes i efterlønnen for 20 timer om ugen fra den 1. maj 2018.*

### 8.2 I efterlønsperioden

Konflikt medfører fradrag i efterlønnen, hvis et medlem arbejder i efterlønsperioden, og arbejdet omfattes af konflikt. Fradraget udgør det antal timer, der i gennemsnit pr. uge er blevet fradraget for i de seneste 4 uger forud for konflikten.

Eksempler:

- *Et medlem med et varierende ugentligt timetal på i alt 100 timer i de seneste 4 uger skal belægges med 100 timer divideret med 4 uger = 25 timer om ugen.*
- *Et medlem med kun 2 ugers ansættelse og med 20 timer om ugen skal belægges med 40 timer divideret med 4 uger = 10 timer om ugen.*

Medlemmer på efterløn er ikke omfattet af 65 %-reglen.

## 8.2 Efterlønspræmie

Konfliktunderstøttelse tæller ikke som løntimer. Konfliktunderstøttelse kan derfor hverken medregnes til opfyldelse af udskydelsesreglen eller optjening af præmie.

## 9. Formidling af arbejde

Efter § 6 i Lov om aktiv beskæftigelsesindsats må jobcentrene ikke formidle arbejdskraft til virksomheder, der er omfattet af konflikt, førend konflikten er hævet, kendt overenskomststridig eller på anden måde retsstridig. Den faglige organisation skal give jobcentret skriftlige oplysninger om, at en arbejdsgiver er omfattet af konflikten.

Ledige medlemmer vil altså kunne formidles arbejde på virksomheder, der ikke er omfattet af konflikt.

Deltidsansatte, der arbejder på en konfliktramt virksomhed, er omfattet af konflikten. Disse medlemmer vil derfor ikke kunne få udbetalt supplerende dagpenge. Medlemmet vil kunne formidles arbejde på ikke berørte virksomheder, medmindre medlemmet vælger at framelde sig jobcentret under konflikten.

Lockouter arbejdsgiveren medlemmer, vil fuldt ledige medlemmer – så længe 65 %-reglen ikke overskrides – fortsat kunne være til rådighed og vil derfor kunne formidles arbejde på ikke berørte virksomheder.

Overskrides 65 %-grænsen, skal a-kassen lukke for dagpenge for samtlige medlemmer.

I denne situation vil ingen af a-kassens medlemmer kunne anvises arbejde indenfor a-kassens faglige område. Medlemmer vil kunne formidles arbejde uden for a-kassens faglige område, hvis dette arbejde ikke er omfattet af konflikt.

Reglerne gælder naturligvis også for FOAs egen jobformidling, FOA JobMatch.

## 10. G-dage

Medlemmer, der er ledige som følge af konflikt, har ikke ret til G-dage fra den konfliktramte arbejdsgiver.

Man skal heller ikke have G-dage, hvis man bliver ledig som følge af konflikt på en anden arbejdsplads. Det er tale om situationer, hvor medlemmet ikke selv er konfliktramt, men bliver hjemsendt, fordi vedkommende er forhindret i at udføre sit arbejde pga. en konflikt på en anden

arbejdsplads. Det gælder fx en privat ansat rengøringsassistent, der er forhindret i at udføre sit normale arbejde på en konfliktramt institution.

## **11. Hvis man får andet arbejde under konflikten**

Hvis man er udelukket fra dagpenge på grund af konflikt, kan man igen modtage dagpenge, når man har arbejdet i 5 uger med 10 timer i gennemsnit. Man kan altså igen få ret til dagpenge, hvis man har haft andet ikke-konfliktramt arbejde i mindst 5 uger med mindst 10 timer i gennemsnit om ugen. Reglen gælder dog ikke for et medlem, der er omfattet af 65 %-reglen. Se om denne regel i afsnit 7.

## **12. Overflytning til ny fagforening eller a-kasse**

Fra det tidspunkt, hvor der er afgivet konfliktvarsel, kan man ikke melde sig ud af fagforeningen.

Man kan altid blive overflyttet til en anden a-kasse, både når der er afgivet konfliktvarsel og under selve konflikten. Hvis man er udelukket fra dagpenge på grund af konflikt, kan man ikke lade sig overflytte til en anden a-kasse med henblik på at få dagpenge i den nye a-kasse. Det skyldes, at man er konfliktramt, uanset hvilken a-kasse man er medlem af. Man kan dog altid "frigøre" sig fra det konfliktramte arbejde og blive dagpengeberettiget ved at have andet ikke-konfliktramt arbejde i en periode (se afsnit 11). Der er ikke krav om, at den nye beskæftigelse skal være udført efter overflytningen, men den skal være påbegyndt under konflikten.

Hvis man er udelukket fra dagpenge, fordi a-kassen er omfattet af 65 %-reglen (se afsnit 7), kan man dog lade sig overflytte til en anden a-kasse, der ikke er omfattet af 65 %-reglen. Gør man dette, kan man opnå ret til dagpenge i den nye a-kasse, når man har haft ikke-konfliktramt arbejde i mindst 5 uger med mindst 10 timer i gennemsnit om ugen. Arbejdet skal være udført, efter at konflikten er iværksat. Se ovenfor om andet arbejde under konflikten.

Overflytning til en ny a-kasse kan ske med en måneds varsel til udgangen af en måned.

## **13. Rådighed**

Medlemmer, der er konfliktramte og som forud for konflikten stod tilmeldt jobcentret, fx fordi de fik supplerende dagpenge eller er ansat i et løntilskudsjob, er under konflikten fortsat omfattet af reglerne om rådighed og selvforskyldt ledighed. Det betyder, at de står til rådighed for formidlet arbejde på ikke-konfliktberørte områder, og de vil få karantæne, hvis de uden gyldig grund afslår

det formidlede arbejde. Man er dog ikke omfattet af rådigheds- og karantænereglerne, hvis man afmelder sig jobcentret under konflikten.