# Information om konflikt ved OK-24

**Økonomisk dækning under konflikt**

Hovedbestyrelsen har på sit møde i august 2023 bekræftet at indmeldelsesfristen for opnåelse af ret til konfliktunderstøttelse er d. 1. februar 2024. I lighed med tidligere praksis anerkendes indmeldelser med virkning fra 1.2.2024, der er FOA i hænde senest den 14.2.2024. Der er udsendt særskilt information herom ved mail af 5. januar 2024.

Hovedbestyrelsen har på møde i august 2023 truffet beslutning om, at der ydes medlemmer, der varsles i strejke, konfliktunderstøttelse svarende til fuld løn, inkl. arbejdstidsbestemte tillæg.

Beslutningen indebærer også, at der ydes fuld økonomisk dækning af fleksjobberes tab i form af manglende udbetaling af tilskud fra kommunen.

I tilfælde af lockoutvarsel fra arbejdsgiverside, vil Hovedbestyrelsen skulle tage stilling til, om der skal ydes konfliktunderstøttelse efter andre retningslinjer. I denne situation vil størrelsen af konfliktunderstøttelsen og en evt. låneordning blive taget op til ny drøftelse i hovedbestyrelsen.

**Konfliktkontingent**

Hovedbestyrelsen har på nuværende tidspunkt ikke truffet beslutning om opkrævning af eventuelt konfliktkontingent.

**Spørgsmål om konflikten**

Fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, afdelinger og forbund vil sørge for, at alle akutte spørgsmål under en eventuel konflikt vil blive besvaret straks.

Konfliktvejledningen findes elektronisk og vil løbende blive opdateret efter behov, så vær opmærksom om du har senest opdaterede version.

A-kassen udarbejder en særlig konfliktvejledning som omhandler de a-kassemæssige spørgsmål, der opstår.

**Information om konflikten**

Der vil løbende blive orienteret om overenskomstforhandlingerne og konfliktforløbet på både FOAnet <https://foanet3.foa.dk/Politik-og-indsatser/OK24/Sider/Konflikt.aspx> og på FOA.dk <https://www.foa.dk/temaer/ok-forhandlinger/ok24>

# Konfliktvejledning

Konfliktvejledningen er et opslagsværk for afdelinger, fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medlemmer, hvor der gives kortfattede svar på hyppigt stillede spørgsmål. For en mere detaljeret besvarelse eller uomtalte problemstillinger skal afdelingerne kontakte FOA Overenskomst. Afdelingerne bedes rette henvendelse via mail på [OK24@FOA.dk](mailto:OK24@FOA.dk).Hvis besvarelsen af spørgsmål er af særligt hastende karakter, kan henvendelsen ske telefonisk.

Henvendelse kan ske til:

Heidi Lux Friis – tlf. 28566567

Christian Stenholm Larsen tlf. 21131546

Ettie Trier Petersen – tlf. 51233391

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.

Parterne i overenskomstforhandlingerne kan iværksætte kollektive kampskridt for at forsøge at få gennemtrumfet deres overenskomstkrav. Midlerne er fra forbundets side strejke eller blokade og fra arbejdsgiverens side lockout eller boykot.

Der er under overenskomstforhandlingerne også adgang til at iværksætte sympatikonflikt på områder, som ikke direkte er omfattet af konflikten.

Adgangen til at etablere overenskomstmæssige konflikter er historisk bestemt. I de såkaldte hovedaftaler, som er parternes ”grundlov”, er der typisk aftalt bestemmelser, der foreskriver fredspligt i overenskomstperioden.

I hovedaftalen er der også typisk aftalt en såkaldt fortrædigelses-klausul, som indebærer, at arbejdet skal genoptages, så snart konflikten er afblæst, og at lønmodtagerne fortsætter i deres hidtidige stilling, således at ansættelsesforholdet i den henseende alene anses for at have været suspenderet under konflikten.

**Hovedaftalen mellem KL og FOA § 9** lyder fx. sådan:

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.

Det skal præciseres, at kun overenskomstansatte medlemmer af FOA er omfattet af en konflikt. Tjenestemænd og elever er **ikke** omfattet af konflikten.

FOAs A-kasse udarbejder tilsvarende en konfliktvejledning om forhold, der relaterer sig til a-kassen.

**Indholdsfortegnelse**

(emnerne i hvert kapitel er i alfabetisk rækkefølge)

(Brug ctrl + b til at søge i dokumentet)

[Information om konflikt ved OK-24 1](#_Toc156558191)

[Konfliktvejledning 2](#_Toc156558192)

[Kapitel 1 5](#_Toc156558193)

[KONFLIKTVARSEL – HVEM, HVAD, HVOR, HVORNÅR, HVORDAN 5](#_Toc156558194)

[BLOKADE 5](#_Toc156558195)

[ELEVER 5](#_Toc156558196)

[EKSTRAORDINÆRT ANSATTE MEDLEMMER 6](#_Toc156558197)

[FLEKSJOBBERE 6](#_Toc156558198)

[FORLIGSINSTITUTIONEN 6](#_Toc156558199)

[FRITSTILLEDE MEDLEMMER 6](#_Toc156558200)

[HJEMSENDELSE 6](#_Toc156558201)

[IKKE KONFLIKTRAMTE 7](#_Toc156558202)

[INDMELDELSE AF NYE MEDLEMMER 7](#_Toc156558203)

[JOB MED LØNTILSKUD 7](#_Toc156558204)

[JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR 7](#_Toc156558205)

[KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE 7](#_Toc156558206)

[KONFLIKTRAMT ARBEJDE 8](#_Toc156558207)

[KONFLIKTVARSLER 8](#_Toc156558208)

[LEDERE 8](#_Toc156558209)

[LOCKOUT 9](#_Toc156558210)

[NYANSÆTTELSER 9](#_Toc156558211)

[ORGANISATIONER 9](#_Toc156558212)

[SENIORJOBBERE 9](#_Toc156558213)

[SKÅNEJOB TIL FØRTIDSPENSIONISTER 9](#_Toc156558214)

[SOLIDARITET 10](#_Toc156558215)

[STILLINGSOPSLAG 10](#_Toc156558216)

[SYMPATIKONFLIKT 10](#_Toc156558217)

[TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSER 10](#_Toc156558218)

[TIDSPUNKT FOR IVÆRKSÆTTELSE AF KONFLIKT 10](#_Toc156558219)

[TILLIDSVALGTE 10](#_Toc156558220)

[ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER 11](#_Toc156558221)

[TJENESTEMÆND 11](#_Toc156558222)

[UORGANISEREDE 11](#_Toc156558223)

[VIKARBUREAUER 11](#_Toc156558224)

[VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG NYTTEJOB 11](#_Toc156558225)

[Kapitel 2 12](#_Toc156558226)

[ØKONOMI UNDER KONFLIKTEN 12](#_Toc156558227)

[INDMELDELSE AF NYE MEDLEMMER 12](#_Toc156558228)

[LØNUDBETALING 12](#_Toc156558229)

[KONFLIKTKONTINGENT 12](#_Toc156558230)

[KONFLIKTUNDERSTØTTELSE 12](#_Toc156558231)

[REGISTRERING I AFDELINGEN 13](#_Toc156558232)

[SKATTEFRADRAG 13](#_Toc156558233)

[Kapitel 3 14](#_Toc156558234)

[ANDRE FORHOLD UNDER KONFLIKTEN (FERIE, BARSEL, SYGDOM OSV.) 14](#_Toc156558235)

[AFSPADSERING 14](#_Toc156558236)

[ANCIENNITET 14](#_Toc156558237)

[ATP 14](#_Toc156558238)

[BARSELSORLOV 14](#_Toc156558239)

[BIBESKÆFTIGELSE 14](#_Toc156558240)

[FERIEAFHOLDELSE 15](#_Toc156558241)

[FERIEGODTGØRELSE 15](#_Toc156558242)

[FERIEHINDRING 16](#_Toc156558243)

[FERIE OG SYGDOM UNDER FERIEN 16](#_Toc156558244)

[FERIEOPTJENING 16](#_Toc156558245)

[KATASTROFEBEREDSKAB 17](#_Toc156558246)

[KURSER 17](#_Toc156558247)

[OMSORGSDAGE 17](#_Toc156558248)

[OPSIGELSE 17](#_Toc156558249)

[ORLOV (ULØNNET) 17](#_Toc156558250)

[SØGNE/HELLIGDAGSFRIHED – (FO-DAGE) 17](#_Toc156558251)

[SYGDOM 18](#_Toc156558252)

[TVIVLSSPØRGSMÅL 18](#_Toc156558253)

[UDMELDELSE 18](#_Toc156558254)

[Kapitel 4 19](#_Toc156558255)

[NØDBEREDSKAB 19](#_Toc156558256)

[ALENEVAGTER 19](#_Toc156558257)

[ANCIENNITET 19](#_Toc156558258)

[ATP 19](#_Toc156558259)

[NØDBEREDSKAB 19](#_Toc156558260)

[Kapitel 5 21](#_Toc156558261)

[KONFLIKTENS AFSLUTNING 21](#_Toc156558262)

[GENOPTAGELSE AF ARBEJDET EFTER KONFLIKTEN 21](#_Toc156558263)

[Kapitel 6 22](#_Toc156558264)

[FORHOLD VED ANDRE FAGGRUPPERS ELLER FORBUNDS KONFLIKTER 22](#_Toc156558265)

[AFSPADSERING 22](#_Toc156558266)

[FLYTNING AF TJENESTESTED 22](#_Toc156558267)

[OMLÆGNING AF TJENESTEN 22](#_Toc156558268)

# Kapitel 1

## KONFLIKTVARSEL – HVEM, HVAD, HVOR, HVORNÅR, HVORDAN

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. FOA 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.

ELEVER

Det fremgår direkte af § 7, stk.5, nr.2 i Hovedaftalen med KL, at elever og praktikanter ikke omfattes af arbejdsstandsninger. I Hovedaftalen med Danske Regioner er der ikke en tilsvarende bestemmelse, men det er Forbundets opfattelse, at elever og praktikanter heller ikke her omfattes af arbejdsstandsninger.

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

Elever/praktikanter 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 elever ikke kan sættes til at udføre strejkeramt arbejde.

Elever/praktikanter arbejder med uddannelsesformål under supervision og kan derfor ikke indgå i nødberedskabsarbejdet, da vejledning ikke kan ydes under nødberedskab.

Det kan derfor være nødvendigt at flytte elever/ praktikanter til en anden arbejdsplads.

Elever/praktikanter vil fortsat få løn og skal altså ikke have konfliktunderstøttelse.

Elever 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 konfliktunderstøttelse, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

En særlig problematik opstår, hvis lærerne på uddannelsesstederne (Social- og sundhedsskolerne og PAU) er i konflikt. Forbundet vil kontakte KL/RLTN for at få afklaret elevernes forhold, hvis konflikt på skolerne ser ud til at blive aktuel.

Det er Forbundets opfattelse, at Forberedende grunduddannelse (fgu) og Integrationsgrunduddannelsen (igu) heller ikke omfattes af arbejdsstandsninger.

### EKSTRAORDINÆRT ANSATTE MEDLEMMER

Ekstraordinært ansatte medlemmers deltagelse i konflikten skal vurderes på baggrund af karakteren af tilknytningen til arbejdsstedet. ***Se under fleksjobbere, seniorjobbere, job med løntilskud, job på særlige vilkår, skånejob og virksomhedspraktik og i øvrigt i A-kassens konfliktvejledning.***

### FLEKSJOBBERE

Medlemmer ansat i fleksjob er omfattet af Forbundets overenskomst og dermed omfattet af et konfliktvarsel. Disse medlemmer deltager altså på samme måde i konflikten som ordinært ansatte.

Hovedbestyrelsen traf på sit møde i august 2023 beslutning om, at der ydes medlemmer, der varsles i strejke, konfliktunderstøttelse svarende til fuld løn, inkl. arbejdstidsbestemte tillæg.

Beslutningen indebærer også, at der ydes fuld økonomisk dækning af fleksjobberes tab i form af manglende udbetaling af tilskud fra kommunen.

FORLIGSINSTITUTIONEN

Forbundet har pligt til at underrette forligsinstitutionen om afsendelse af konfliktvarsel.

Formålet med Forligsinstitutionen er at bilægge stridigheder mellem arbejdsgivere og lønmodtagere i forbindelse med fornyelsen af overenskomsterne.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed, kan forligsmanden indkalde parterne til forhandling med henblik på at afsøge mulighederne for forlig. Forligsmanden har mulighed for at udsætte en truende konflikt i op til 2 uger med henblik på at nå frem til et mæglingsforslag, som kan forelægges parterne til afstemning. Hvis forligsmanden ikke finder grundlag for at fremsætte mæglingsforslag, og en truende konflikt vil ramme livsvigtige samfundsinstitutioner, skal de øvrige forligsmænd inddrages for at afgøre, om konflikten skal udsættes yderligere 2 uger. Konflikten vil tidligst kunne iværksættes på 5. dagen efter udløbet af de 2 uger eller på 5. dagen efter forligsmanden har tilkendegivet, at forhandlingerne er afsluttet.

FRITSTILLEDE MEDLEMMER

Fritstillede medlemmer anses fortsat som ansatte hos arbejdsgiveren, blot med vilkår om ikke at skulle udføre arbejde for arbejdsgiveren. Fritstillede medlemmer vil derfor som udgangspunkt være omfattet af et konfliktvarsel. De vil ikke have krav på løn fra arbejdsgiveren under konflikten men vil kunne få konfliktunderstøttelse i det omfang, de i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

### HJEMSENDELSE

Hvis der på grund af konflikten opstår arbejdsmangel på en arbejdsplads, kan medlemmer, der ikke er varslet i konflikt, hjemsendes. Hvis hjemsendelse bliver aktuel, skal dette som udgangspunkt ske med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel. Hvis hjemsendelse sker uden varsel, skal arbejdsgiver fortsat betale medlemmerne deres fast påregnelige løn. Dog kan arbejdsgiverparten som modtræk til en varslet strejke, varsle lockout, hvorved lockoutvarslet på løbende 4 uger træder i stedet for medlemmernes individuelle varsler. ***Se Lockout.***

### IKKE KONFLIKTRAMTE

Medlemmer, der ikke er omfattet af konfliktvarslet, og grupper, der undtages fra konflikt efter aftale mellem overenskomstens parter, skal forholde sig neutrale og må ikke påtage sig andet og mere arbejde, end hvad de sædvanligt har beskæftiget sig med, ligesom sædvanligt arbejdstempo skal opretholdes. Det skal understreges, at det er vigtigt ikke at påtage sig arbejde, der er strejkeramt.

Hvis medlemmer, der ikke er varslet i konflikt, nedlægger arbejdet, vil det blive betragtet som en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, og Forbundet vil blive indkaldt til fællesmøde efter reglerne herom. ***Se Konfliktramt arbejde***

### INDMELDELSE AF NYE MEDLEMMER

Medlemmer, der indmelder sig i FOA, efter at konfliktvarsling er afgivet, og som er beskæftiget på konfliktramte arbejdspladser, bliver automatisk omfattet af konflikten, under den forudsætning at de er omfattet af konfliktvarslet. (Arbejdsrettens dom LC mod KL af 16. januar 2014). En indmeldelse i FOA efter konfliktvarsling vil ikke umiddelbart give ret til konfliktunderstøttelse, jf. beslutningen om indmeldelse senest 1. februar forud for konflikten.

### JOB MED LØNTILSKUD

Medlemmer ansat i job med løntilskud i en konfliktramt virksomhed er omfattet af overenskomsten og vil dermed også være omfattet af Forbundets konfliktvarsel. Disse medlemmer deltager altså på samme måde i konflikten som ordinært ansatte medlemmer og vil blive berettiget til konfliktunderstøttelse i overensstemmelse med Hovedbestyrelsens beslutning.

### JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Medlemmer i aftalebaserede job på særlige vilkår er omfattet af overenskomsten og dermed af Forbundets konfliktvarsel. Disse medlemmer deltager altså på samme måde i konflikten som ordinært ansatte medlemmer og vil blive berettiget til konfliktunderstøttelse i overensstemmelse med Hovedbestyrelsens beslutning.

### KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE

En kombinationsbeskæftigelsesaftale betyder, at et medlem har timer på flere forskellige overenskomster. Hele ansættelsesforholdet vil som udgangspunkt blive henført til den overenskomst, der er flest timers beskæftigelse på.

Er et medlem f.eks. ansat i en daginstitution til 17 rengøringstimer og 10 pædagogmedhjælpertimer pr. uge henføres hendes ansættelsesforhold til rengøringsoverenskomsten.

Hvis der fx er varslet konflikt for pædagogmedhjælperne, men ikke for rengøringsassistenterne, er spørgsmålet, hvordan medlemmet skal forholde sig. Det er FOAs opfattelse, at arbejdet som pædagogmedhjælper må betragtes som konfliktramt arbejde, som medlemmet ikke skal udføre. Medlemmet skal derfor kun møde på arbejde i sine rengøringstimer og udføre sit sædvanlige arbejde. I pædagogmedhjælpertimerne nedlægger medlemmet arbejdet og vil være berettiget til eventuel konfliktunderstøttelse fra Forbundet, forudsat medlemmet i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

### 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 deltager i udførelsen af nødberedskabsarbejde,
* hvis man er tjenestemandsansat og derfor ikke er omfattet af konflikten, eller
* 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.

### KONFLIKTVARSLER

Det er kun medlemmer af FOA, som er omfattet af Forbundets konfliktvarsler.

Hvis der er medarbejdere på arbejdspladsen, der enten har valgt at være organiseret i en anden fagforening (fx 3F) eller er uorganiserede (herunder fx. ved medlemskab af Krifa eller Det faglige hus), er disse kolleger ikke omfattet af konfliktvarslet. Tilsvarende gælder ved lockout.

Hvis de pågældende vælger at nedlægge arbejdet sammen med de organiserede FOA-medlemmer, vil arbejdsgiveren ikke have krav på at få oplyst, om de pågældende er medlemmer. De pågældende vil ikke have krav på nogen form for bistand fra FOA.

Tilsvarende gælder det, at hvis medlemmer af FOA arbejder på et andet forbunds overenskomstområde, vil disse FOA-medlemmer ikke blive omfattet af et konfliktvarsel afgivet af en anden overenskomstbærende organisation. Hvis FOA-medlemmet nedlægger arbejdet sammen med de strejkende medlemmer fra den overenskomstbærende organisation, er det principielt udeblivelse, som kan få ansættelsesretlige konsekvenser for den enkelte, hvis arbejdsgiveren får viden herom. Det anbefales, at sådanne medlemmer henvender sig til deres afdeling.

### LEDERE

FOA kan varsle alle medlemmer i konflikt herunder også ledere, medmindre de pågældende ledere er tjenestemandsansatte. Ledere kan altså også være omfattet af konflikten, hvis FOA beslutter dette.

LOCKOUT

Lockout er arbejdsgiverorganisationernes konfliktvåben sammen med boykot. Lockout varsles på samme måde, som når lønmodtagerorganisationerne varsler strejke og blokade; dvs. med et varsel i overensstemmelse med hovedaftalernes regler eller evt. aftalte regler i forhandlingsaftalerne. På både KL’s og RLTN’s områder er det aftalt, at konflikt (strejke og lockout) kan varsles med 4 ugers løbende varsel til ikrafttræden på et hvilket som helst tidspunkt fra den 1. april. Forligsinstitutionen skal orienteres om en varslet lockout og kan udsætte ikrafttræden på samme måde som ved varsling af strejke.

Ved varsling af lockout sættes de individuelle varsler altså ud af kraft, og arbejdsgiver kan med det aftalte varsel nægte at modtage arbejdskraften og betale løn til de ansatte, der er medlem af den overenskomstbærende organisation. Tjenestemænd og elever kan ikke lockoutes, men må omvendt ikke sættes til at udføre det konfliktramte arbejde. Hvis der er medarbejdere på arbejdspladsen, der enten har valgt at være organiseret i en anden fagforening (fx 3F) eller er uorganiserede (herunder fx. ved medlemskab af Krifa eller Det faglige hus), er disse kolleger ikke omfattet af en lockout.

Under lockouten skal medlemmerne møde i deres afdeling med henblik på at deltage i faglige aktiviteter, typisk demonstrationer.

I øvrigt gælder samme regler som ved strejke, for eksempel kan ferie ikke påbegyndes under en lockout, mens ferie påbegyndt inden lockouten afholdes som planlagt.

### NYANSÆTTELSER

Hvis et medlem før konflikten har indgået aftale om ansættelse med tiltræden efter konfliktens start, bliver vedkommende omfattet af konflikten fra tiltrædelsesdagen. Under konflikten er ledige stillinger omfattet af blokadevarslet og kan ikke besættes. ***Se Blokade.***

### ORGANISATIONER

FH bliver orienteret om konfliktvarslet. Samtlige andre organisationer, der har medlemmer i og omkring de konfliktramte områder, vil blive orienteret af FOA og anmodet om solidaritetserklæring. Internationale samarbejdsorganisationer vil også blive orienteret om konfliktsituationen.

### SENIORJOBBERE

Seniorjobbere er omfattet af overenskomsten og dermed af Forbundets konfliktvarsel. Disse medlemmer deltager altså på samme måde i konflikten som ordinært ansatte medlemmer på konfliktramte virksomheder.

### SKÅNEJOB TIL FØRTIDSPENSIONISTER

Medlemmer ansat i job med løntilskud for førtidspensionister (tidligere skånejob) er omfattet af overenskomsten og dermed af Forbundets konfliktvarsel. Disse medlemmer deltager altså på samme måde i konflikten som ordinært ansatte medlemmer på konfliktramte virksomheder. ***Se Job med løntilskud***.

### SOLIDARITET

Forbundet opfordrer medlemmerne til at vise konsekvens under arbejdsstandsningen, således at der kun udføres livsvigtigt eller uopsætteligt arbejde, som FOA er enig i skal udføres. Medlemmerne opfordres til at overvåge og indberette, hvis andre organisationers medlemmer overtager konfliktramt arbejde.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at kolleger, såvel organiserede som uorganiserede, ikke påtager sig konfliktramt arbejde. Opmærksomheden henledes i særlig grad på, at uorganiserede kolleger uden nogen form for aktiv og solidarisk indsats opnår del i de goder, som de overenskomstbærende forbund har tilkæmpet sig. Kun ved en fælles solidarisk fast optræden vil det maksimale formål med arbejdsstandsningen kunne opnås fuldt ud. ***Se i øvrigt under Tvivlsspørgsmål.***

### STILLINGSOPSLAG

I forbindelse med arbejdsstandsningen vil de konfliktramte arbejdspladser samtidig blive omfattet af den varslede blokade, hvilket medfører, at medlemmer ikke kan ansættes i ledige stillinger.

### SYMPATIKONFLIKT

Sympatikonflikt er særegen derved, at det accepteres, at der som supplement til en lovligt varslet hovedkonflikt varsles strejke på et område, der ikke er omfattet af konflikten, for at gøre hovedkonflikten effektiv. En sympatistrejke har til formål at forhindre den konfliktramte arbejdsgiver i at få udført det konfliktramte arbejde. Sympatikonflikten kan varsles på et område, der ellers er omfattet af den overenskomstmæssige fredspligt.

Det kan blive aktuelt at varsle sympatikonflikt mod private arbejdsgivere, der leverer ydelser til kommuner og regioner på de konfliktramte områder (frit-valgs leverandører og vikarbureauer inden for pleje- og omsorgssektoren).

### TIDSBEGRÆNSEDE ANSÆTTELSER

Tidsbegrænset ansatte medlemmer er omfattet af konflikten, indtil ansættelsen ophører efter aftalen.

### TIDSPUNKT FOR IVÆRKSÆTTELSE AF KONFLIKT

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

Der er indgået såkaldte køreplansaftaler med KL og RLTN, hvor dette er aftalt

***Se Forligsinstitutionen*** om udsættelse af konflikten.

### TILLIDSVALGTE

(Fælles)tillidsrepræsentanter

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

På områder, hvor der skal etableres nødberedskab, vil tillidsrepræsentanten efter aftale mellem overenskomstens parter blive undtaget fra konflikten, da tillidsrepræsentanten har en central rolle i forbindelse med indgåelsen af lokale aftaler herom. Tillidsrepræsentanten har en central rolle ved bemandingen af nødberedskabet. Tillidsrepræsentanten vil også over for arbejdsgiveren skulle påtale eventuelle problemer ved gennemførelsen af nødberedskabet og medvirke til løsning heraf.

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af konflikten. Arbejdsmiljørepræsentanter har som udgangspunkt ikke som tillidsrepræsentanterne en særlig opgave under konflikten.

På arbejdspladser, hvor der iværksættes nødberedskab, vil der imidlertid være særligt behov for at sikre arbejdsmiljøet for de medarbejdere, der deltager i nødberedskabet. Det skal derfor aftales med arbejdsgiver, hvordan arbejdsmiljøopgaverne kan varetages ved et aftalt nødberedskab.

TJENESTEMÆND  
Tjenestemandsansatte medlemmer og medlemmer i tjenestemandslignende stillinger (reglementsansatte) er ikke omfattet af konflikten og må ikke påtage sig andet og mere arbejde, end det de normalt udfører.

KL og RLTN har meldt ud, ”at de vil henstille til de respektive ansættelsesmyndigheder, at de i forbindelse med overenskomstmæssige konflikter ikke pålægger tjenestemænd inden for tilsvarende stillingskategorier at udføre arbejde, der ellers skulle have været udført af de overenskomstansatte, der er omfattet af konflikten, medmindre hensynet til personers liv eller helbred, bevarelse af værdier eller andre vigtige hensyn tilsiger at arbejdet udføres.”

Hvis et tjenestemands- eller reglementsansat medlem mener, at det arbejde, medlemmet bliver pålagt at udføre, er strejkeramt, er det vigtigt at gøre arbejdsgiver opmærksom herpå og inddrage tillidsrepræsentanten og afdelingen.

### UORGANISEREDE

Forbundets konfliktvarsel omfatter kun medlemmer af FOA.

Se Konfliktvarsler.

### VIKARBUREAUER

FOA vil rette henvendelse til de private vikarbureauer og orientere dem om konfliktsituationen samt opfordre dem til ikke at udføre konfliktramt arbejde. ***Se Sympatikonflikt.***

VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG NYTTEJOB

Medlemmer udsendt i virksomhedspraktik er ikke omfattet af overenskomsten og dermed ikke omfattet af et konfliktvarsel. Arbejdsgiverne må ikke sætte de pågældende til at udføre konfliktramt arbejde.

# Kapitel 2

## ØKONOMI UNDER KONFLIKTEN

### INDMELDELSE AF NYE MEDLEMMER

Medlemmer indmeldt efter 1. februar 2024 vil kun have ret til konfliktunderstøttelse, hvis de er nyansatte på FOAs faglige område og i øvrigt opfylder betingelserne herfor. Se Konfliktunderstøttelse.

### LØNUDBETALING

Hvis konflikten træder i kraft i løbet af måneden, vil arbejdsgiveren på det sædvanlige lønudbetalingstidspunkt skulle udbetale løn for tiden før konfliktens ikrafttræden, herunder tilgodehavende løn (særydelser), som er optjent tidligere.

KONFLIKTKONTINGENT  
Opkrævning af konfliktkontingent skal besluttes af hovedbestyrelsen. Hidtil er der ikke truffet en sådan beslutning. Opkrævning vil i givet fald ske, mens konflikten løber, og vil fortsætte efter konfliktens ophør i en periode afhængig af konfliktens omfang og længde.

KONFLIKTUNDERSTØTTELSE  
Hovedbestyrelsen har truffet beslutning om, at medlemmer skal være indmeldt senest 1. februar 2024 (bortset fra nyansatte på FOAs område) for at kunne få konfliktunderstøttelse.

Forbundet har til afklaring af spørgsmålet om indmeldelsestidspunkt udsendt orientering til afdelingerne ved brev af 5. januar 2024. Heraf fremgår følgende:

”Indmeldelsesfrist for opnåelse af ret til konfliktunderstøttelse

Hovedbestyrelsen har på sit møde i august 2023 besluttet, at indmeldelsesfristen for opnåelse af ret til konfliktunderstøttelse er den 1. februar 2024.

I lighed med tidligere kan en skriftlig begæring om indmeldelse med virkning fra 1. februar 2024 accepteres og udløse ret til konfliktunderstøttelse, hvis begæringen er FOA i hænde senest 14. februar 2024. Dette er i overensstemmelse med hidtidig praksis som besluttet af Hovedbestyrelsen.

For konfliktramte, der bliver ansat på overenskomstområdet **1. februar 2024 eller senere** har hovedbestyrelsen ikke fastsat en frist for indmeldelse. Retten til konfliktunderstøttelse opnås, når indmeldelse sker med virkning fra ansættelsesdagen og begæring herom er FOA i hænde senest 14 dage efter ansættelsen.

For **konfliktramte, der overflyttes fra andre forbund** er der erfaringsmæssigt ofte en lang ekspeditionstid. Hvor denne ekspeditionstid i konkrete tilfælde betyder, at ovenstående frister ikke overholdes, kan der tages udgangspunkt i den dato, hvor den ansatte har underskrevet begæring om overflytning. I de tilfælde hvor denne dato er i overensstemmelse med ovenstående frister, opnås ret til konfliktunderstøttelse.

Indmeldelse/overflytning med tilbagevirkende kraft udover ovenstående kan i særlige tilfælde medføre ret til konfliktunderstøttelse. Disse tilfælde skal vurderes konkret og afgøres i hver enkelt tilfælde af afdelingsformanden i den respektive FOA afdeling.

Udbetaling af konfliktunderstøttelse (svarende til fuld løn inkl. arbejdstidsbestemte tillæg) er under alle omstændigheder betinget af, at forfaldent kontingent er betalt.”

REGISTRERING I AFDELINGEN

Det er en forudsætning for modtagelse af eventuel konfliktunderstøttelse, at medlemmerne henvender sig i deres lokale afdeling og bliver registreret som strejkende. Den enkelte lokale afdeling træffer selv afgørelse om, hvornår, hvor og hvordan denne registrering skal finde sted. I øvrigt vil afdelingen informere om aktiviteter i forbindelse med konflikten.

### SKATTEFRADRAG

Under konflikten er medlemmer ikke længere i et ansættelsesforhold, og medlemmerne har derfor ikke ret til de ligningsmæssige fradrag, som er betinget af arbejdets udførelse (eksempelvis befordringsfradrag og standardfradraget for dagplejere).

Det betyder med andre ord, at dagplejere, der er udtaget til konflikt, ikke er berettiget til standardfradraget for den konfliktramte periode.

# Kapitel 3

## ANDRE FORHOLD UNDER KONFLIKTEN (FERIE, BARSEL, SYGDOM OSV.)

AFSPADSERING

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

ANCIENNITET

Ansatte i konflikt optjener ikke anciennitet. Dette gælder i relation til såvel opsigelsesvarsel som til løn. Konfliktperioden anses som en "død periode".

Der kan optjenes anciennitet, hvis man undtages fra konflikten for at udføre nødberedskabsarbejde. En faglig voldgift (23/1-14) fastslog efter konflikten i 2008, at arbejde i nødberedskab kan have en sådan kontinuitet, omfang og karakter, at der optjenes beskæftigelsesanciennitet.

Tillidsrepræsentanter på områder med nødberedskab vil under konflikten fortsat være ansat men vagtfri og optjener anciennitet.

ATP

Da ansættelsesforholdet betragtes som suspenderet/ophørt ved konfliktens ikrafttræden, bliver der ikke indbetalt bidrag til atp under konflikten.

BARSELSORLOV

Medlemmer på barselsorlov er omfattet af konflikten og vil derfor ikke modtage løn fra arbejdsgiveren, men kan få udbetalt barselsdagpenge ved henvendelse til Udbetaling Danmark fra 4 uger før forventet fødsel og vil være berettiget til eventuel konfliktunderstøttelse fra Forbundet, forudsat medlemmet i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Efter konfliktens ophør genindtræder medlemmet i sin ret til fuld løn under barsel fra arbejdsgiveren, som igen vil modtage dagpengerefusion.

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

### BIBESKÆFTIGELSE

Medlemmer, der har bibeskæftigelse, vil fortsat kunne varetage denne i samme omfang under konflikten, forudsat at bibeskæftigelsen ikke udføres på et konfliktramt område.

FERIEAFHOLDELSE

1. Ferie, der er påbegyndt senest samtidig med konflikten, skal afholdes som planlagt, uanset konflikten. Der udbetales sædvanlig løn under ferien, forudsat man opfylder betingelserne herfor.
2. 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.

Hvis konflikt og ferie påbegyndes samme dato, er det vigtigt at være opmærksom på tidspunktet for feriens start (arbejdstidens begyndelse).

Dette kan illustreres med følgende **eksempel**:

Konflikten er varslet med virkning fra døgnets begyndelse 01. april 2024, og konflikten bliver ikke udsat af Forligsinstitutionen.

Begynder medlemmets arbejdstid kl. 00.00 den 01. april 2024 (eller tidligere – f.eks. fra kl. 23:00 den 31. marts 2024) kan ferie afholdes som planlagt.

Begynder medlemmets arbejdstid fx først kl. 7:00 den 01. april 2024, kan ferien ikke afholdes som planlagt.

Ikke planlagt ferie kan ikke påbegyndes under konflikten. Se Ferieaftalens § 21.

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 konfliktunderstøttelse eller lån fra FOA, 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.

På arbejdspladser, der ikke er konfliktramte, kan medlemmerne holde ferie på samme måde som hidtil.

FERIEGODTGØRELSE

Feriegodtgørelse udbetales ikke under en konflikt, da ferie ikke kan afholdes efter iværksættelsen af konflikten.

Udbetaling af særlig feriegodtgørelse (ferietillæg og forhøjet ferietillæg) er ikke betinget af aktuel ferieafholdelse men skal i henhold til Ferieaftalerne udbetales senest 1. maj, 31. maj og 31. august. KL og RLTN har givet udtryk for, at man på trods af den forud fastsatte forfaldstid kan tilbageholde udbetalingen af den særlige feriegodtgørelse. Dette er FOA ikke enig i, men spørgsmålet har ikke været gjort til genstand for en retlig prøvelse.

### FERIEHINDRING

Ved konfliktens ophør skal ferie, der ikke har kunnet holdes pga. konflikt, aftales på ny. Arbejdsgiveren fastsætter – medmindre andet aftales med den ansatte – ny ferie med et varsel på ikke mindre end 1 måned for hovedferien og 14 dage for den øvrige ferie.

### FERIE OG SYGDOM UNDER FERIEN

Hvis ferien er påbegyndt inden konfliktens iværksættelse og altså afholdes som planlagt, skal medlemmet i tilfælde af sygdom, der kan begrunde suspension af ferien, sygemelde sig overfor arbejdsgiver og sikre sig lægelig dokumentation for sygdommen fra første sygedag.

Hvis der er tale om de første fem feriedage, anses ferie fortsat for at være afholdt. For så vidt angår de efterfølgende 20 sygedage for hvilke der kan kræves erstatningsferie, må medlemmet anses for at være sygemeldt og har i denne situation ikke længere krav på løn fra arbejdsgiveren. Da der er tale om en ret og ikke en pligt for medlemmet, bestemmer medlemmet selv, om ferien afholdes som planlagt uanset sygdommen. Se nærmere herom i Ferieaftalerne.

I tilfælde af sygdom under ferieafholdelse bør medlemmet kontakte sin tillidsrepræsentant eller afdeling for nærmere vejledning.

FERIEOPTJENING

Der optjenes ikke ret til betalt ferie under konflikt. Se i øvrigt **Økonomisk dækning under konflikt**.

GRUPPELIV

(Tekst fra tidligere konfliktvejledning – vil blive opdateret)

Hvis en konflikt iværksættes med virkning fra døgnets begyndelse til den 1. i en måned, er de ansatte pr. denne dato ikke længere omfattet af deres gruppelivsdækning. Træder konflikten først i kraft efter den 1. i måneden, løber dækningen til og med udgangen af den måned, hvor konflikten er iværksat, hvorefter dækningen ophører, hvis konflikten fortsat løber.

Ved OK13 aftalte LC med Forenede Gruppeliv, at LC’s medlemsorganisationer for deres medlemmer omfattet af konflikten kunne oprette nye gruppelivsaftaler med tilsvarende indhold og dækning som de under ansættelsesforholdet gældende gruppelivsaftaler. Det betød konkret, at medlemsorganisationerne indbetalte præmierne til FG.

Ved OK18 aftalte Forhandlingsfællesskabet med KL og Danske Regioner, at der for medarbejdere, der var omfattet af Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte, ville blive opretholdt dækning uden præmiebetaling i op til 3 måneder regnet fra den 1. i måneden efter konfliktens ikrafttræden.

KATASTROFEBEREDSKAB

Ved tilstand, der kan betegnes som katastrofe, træder alle konfliktramte straks i arbejde og forbliver i arbejde, indtil katastrofesituationen igen er afblæst. Alle konfliktramte er herefter igen omfattet konflikten.

### KURSER

Konfliktramte medlemmer, som ved konfliktens iværksættelse er på et af arbejdsgiveren betalt kursus, skal i princippet ophøre på kurset ved konfliktens start. FOA har dog intet at indvende imod, at kurset fortsætter efter nærmere aftale mellem arbejdsgiveren og FOA, således at vedkommende først deltager i konflikten efter kursets afslutning eller ikke deltager i konflikten i de enkeltstående dage, hvor kurset afholdes. Det samme gælder kurser, der før konfliktens iværksættelse er planlagt til afholdelse efter konfliktens start.

### OMSORGSDAGE

Afholdelse af omsorgsdage kan ikke påbegyndes under konflikt. Er afholdelse af en omsorgsdag påbegyndt før konfliktens start, afbrydes den principielt ved konfliktens påbegyndelse, da arbejdsgiver ikke har pligt til at udbetale løn for tiden efter konfliktens iværksættelse.

OPSIGELSE

Individuel opsigelse afgivet før konfliktens start, får virkning efter sin ordlyd.

Hvis et medlem, der er omfattet af konflikten, ønsker at opsige sin stilling, anbefaler Forbundet, at opsigelsen sendes til arbejdsgiveren digitalt. Hvis der opstår tvivlsspørgsmål, skal det pågældende medlem rette henvendelse til sin afdeling.

### ORLOV (ULØNNET)

Ulønnet orlov kan afholdes uanset om orloven er påbegyndt før konflikten, eller påbegyndes under konflikten. Udløber en aftalt ulønnet orlov under konflikten, bliver medlemmet umiddelbart omfattet af konflikten ved sin tilbagevenden og bør hurtigst muligt rette henvendelse til sin lokale afdeling. Påbegyndes den ulønnede orlov under konflikten og fortsætter den efter konfliktens afslutning, kan der være grund til skriftligt at gøre arbejdsgiveren opmærksom på, at man ved konfliktens afslutning genindtræder i sin stilling, men altså ikke genindtræder i tjeneste på grund af ulønnet orlov. Medlemmer på ulønnet orlov er ikke berettiget til konfliktunderstøttelse.

### SØGNE/HELLIGDAGSFRIHED – (FO-DAGE)

Der optjenes ikke ret til søgne/helligdagsfrihed, for de konfliktramte medlemmer. Er afholdelse af søgne/helligdag påbegyndt før konfliktens iværksættelse, afbrydes den ved konfliktens start. Medlemmerne deltager således i konflikten fra starten.

Planlagt søgne/helligdagsfrihed anses for afholdt under konflikten. Ikke planlagt søgne/helligdagsfrihed må aftales afholdt efter konfliktens ophør.

SYGDOM

Medlemmer, som er omfattet af konflikten, og som ved dennes start er sygemeldte, vil ikke modtage løn men vil kunne få udbetalt sygedagpenge ved henvendelse til Udbetaling Danmark og vil være berettiget til eventuel konfliktunderstøttelse fra Forbundet, forudsat medlemmet i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Ved konfliktens afslutning skal alle medlemmer genoptage arbejdet. For sygemeldte medlemmer gælder det, at de omgående skal meddele deres sygefravær til arbejdsgiveren, hvorefter de er berettigede til normal løn under sygdom forudsat de i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Konfliktramte medlemmer skal under konflikten ikke orientere om sygdom til arbejdsgiverne. Arbejder medlemmet i nødberedskab, skal sygefravær meddeles til tillidsrepræsentanten eller FOA-afdelingen, medmindre andet er aftalt lokalt.

Sygefravær under konflikten medregnes ikke i arbejdsgivers opgørelse over sygedage.

Afdelingerne beslutter selv om konfliktramte medlemmer, der ikke arbejder i nødberedskab, skal orientere afdelingen om evt. sygefravær.

Se i øvrigt Ferie og sygdom under ferie

TVIVLSSPØRGSMÅL

Medlemmer, der er i tvivl om, hvorledes de skal forholde sig, skal rette henvendelse til tillidsrepræsentanten. Såfremt denne ikke kan løse problemet, skal der rettes henvendelse til afdelingerne. Orientering vil i øvrigt ske via FOA net og FOA's hjemmeside ***www.foa.dk***.

UDMELDELSE

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

# Kapitel 4

## NØDBEREDSKAB

ALENEVAGTER

I en situation, hvor det af hensyn til de ansattes sikkerhed eller tryghed er forudsat, at der er to personer i vagt, er det vigtigt at understrege, at der under konflikten alene skal udføres det arbejde i vagten, som har karakter af nødberedskab. Det er altså kun arbejde, der er livsvigtigt eller uopsætteligt/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt arbejde med bevarelse af store værdier.

ANCIENNITET

Der kan optjenes anciennitet, hvis man undtages fra konflikten for at udføre nødberedskabsarbejde. En faglig voldgift (23/1-14) fastslog efter konflikten i 2008, at arbejde i nødberedskab kan have en sådan kontinuitet, omfang og karakter, at der optjenes beskæftigelsesanciennitet.

ATP

Ved betaling af løn for udførelse af arbejde i nødberedskab, vil der tillige blive indbetalt atp.

NØDBEREDSKAB

Hovedaftalens § 7, stk. 5 fastslår, at en arbejdsstandsning ikke omfatter ansatte, der undtages ved aftale mellem parterne. I Hovedaftalens § 8 fastslås det, at der skal indgås en aftale med arbejdsgiverne, som sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres.

Før konfliktens iværksættelse forhandles de generelle rammer for nødberedskabet på plads mellem FOA og KL/RLTN. Disse rammeaftaler er udgangspunktet for forhandlingerne om de lokale aftaler på de enkelte arbejdspladser, som skal indgås mellem den enkelte arbejdsgiver og TR/den lokale FOA-afdeling. Disse forhandlinger vil finde sted inden konfliktens mulige ikrafttræden. Rammeaftalerne om nødberedskab vil straks efter indgåelsen blive udsendt til afdelingerne.

Nødberedskabet skal sikre, at der udføres arbejde, der er livsvigtigt eller uopsætteligt/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt med bevarelse af store værdier. Det aftalte beredskab skal udgøre et absolut minimum; det skal nøje vurderes, at der ikke udføres andet og mere end det, som er absolut påkrævet.

I tilfælde af uoverensstemmelser med arbejdsgiver om omfanget af nødberedskabet enten i forbindelse med forhandlinger om en lokal nødberedskabsaftale eller i forbindelse med udførelsen af nødberedskabsopgaverne, bør afdelingen hurtigst muligt kontakte Forbundet.

Hvis arbejdsgiveren giver et medlem en tjenstlig ordre om at udføre en opgave, som medlemmet og tillidsrepræsentanten/afdelingen mener, falder uden for nødberedskabsdefinitionen, bør denne opfattelse meddeles arbejdsgiveren skriftligt. Hvis arbejdsgiveren fastholder sin tjenstlige ordre, må opgaven udføres, og spørgsmålet øjeblikkeligt videregives til Forbundet.

Arbejdsgiver skal aflønne den enkelte medarbejder for udført nødberedskabsarbejde med den honorering, der er aftalt med FOA.

# 

# Kapitel 5

## KONFLIKTENS AFSLUTNING

GENOPTAGELSE AF ARBEJDET EFTER KONFLIKTEN

Når Forbundet meddeler, at arbejdsstandsningen skal ophøre, er alle medlemmer, som er konfliktramte i henhold til hovedaftalens § 9 (se indledningen) forpligtede til uden ophold at genoptage arbejdet i samme omfang som før konflikten. Tidspunktet for genoptagelse af arbejdet aftales med arbejdsgiveren. Arbejdet udføres efter den vagtplan, der er gældende på tidspunktet for arbejdets genoptagelse, uanset at medlemmerne ikke har været bekendt med den 4 uger før. Arbejdsgiver bør fortsat vagtplanlægge, mens konflikten løber, således at medlemmerne har fået varslet en vagtplan, som de genindtræder i, når de genoptager arbejdet.

# Kapitel 6

## FORHOLD VED ANDRE FAGGRUPPERS ELLER FORBUNDS KONFLIKTER

AFSPADSERING

Under andre faggruppers konflikt må pålæg om afspadsering som følge af manglende arbejdsopgaver tåles i det omfang, der er optjent ret til afspadsering og overenskomstens varslingsregler herom iagttages. Det præciseres, at der ikke kan afspadseres på forskud.

FLYTNING AF TJENESTESTED

I forbindelse med andre faggruppers konflikt kan nogle af institutionerne/afdelingerne blive lukket ned. Dette kan indebære, at arbejdsopgaver flyttes fra en afdeling til en anden. I disse situationer må medarbejdere, der ikke er omfattet af konflikten, tåle at blive overflyttet midlertidigt til en anden afdeling under forudsætning af, at der alene udføres sådanne opgaver, som er forudsat i ens ansættelse, og at der ikke er tale om konfliktramt arbejde.

OMLÆGNING AF TJENESTEN

Der er under overholdelse af overenskomsternes bestemmelser om arbejdstid adgang til under andre faggruppers konflikt at omlægge allerede bekendtgjorte tjenestelister. I det omfang ansatte med fast aftalt aften/nattjeneste får omlagt tjenesten til dagtjeneste, vil det sædvanligvis kunne finde sted, medmindre helt konkrete forhold vil berettige den ansatte til at afslå det, f.eks. på grund af problemer med børnepasning. Medarbejdere, der er ansat til fast aften/nattjeneste, vil ved eventuel omlægning af tjeneste til dagtjeneste være berettiget til fast påregnelige tillæg.