

ABC



KONFLIKT ABC

Opdateret den 20. februar 2018

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	4
BEMÆRK: KONFLIKT ABC'EN OPDATERES LØBENDE	4
A	5
ANCIENNITET	5
ARBEJDSLEDIGHED	5
B	5
BARSELSORLOV	5
BIBESKÆFTIGELSE	5
BOYKOT	5
D	6
DELTIDSANSATTE	6
E	6
EFTERLØN	6
EKSAMEN OG PRØVER PÅ ANDRE OMRÅDER	6
E-MAIL ADRESSER	6
F	7
FERIE (DE 5 UGER I FERIELOVENS FORSTAND)	7
FERIE ("DEN 6. FERIEUGE")	7
FLEKS- ELLER SKÅNEJOB	7
FLEKSIBEL BARSELSORLOV	7
FOLKESKOLENS PRØVER	8
FORLIGSINSTITUTIONEN	9
FORTRÆDIGELSESKLAUSUL	9
FÆDREORLOV	9
G	9
GENOPTAGELSE AF ARBEJDET	9
H	10
HJEMSENDELSE AF ELEVER	10
I	10
IKKE-ORGANISEREDE	10
IVÆRKSÆTTELSE AF KONFLIKT	10
K	11
KOMBINATIONSBEKÆFTIGELSE	11
KONFLIKTBRUD	11
KONFLIKTKONTINGENT	11
KONFLIKTRAMT ARBEJDE	12
KONFLIKTSTØTTE	12
KONSTITUERING	13
KURSER OG EFTERUDDANNELSE	14

L	14
LEDERBEFØJELSER.....	14
LEJRSKOLER/SKOLEREJSER.....	14
LOCKOUT.....	14
LÆRERSTUDERENDE I PRAKTIK.....	15
O	15
OMSORGS-DAGE.....	15
OPGAVEOVERSIGT, AKTIVITETSPLANER OG LIGNENDE - PLANLAGTE OPGAVER.....	15
OPSIGELSE.....	15
ORLOV (TJENESTEFRIHED UDEN LØN).....	15
ORLOV (TJENESTEFRIHED MED LØN).....	16
P	16
PENSION.....	16
PENSIONEREDE TJENESTEMÆND.....	16
S	16
SELVSTYRENDE TEAM.....	16
SKOLEPÆDAGOGER.....	16
SOLIDARISKE KRAV.....	16
SYGDOM.....	16
T	17
TILLIDSREPRÆSENTANTERNES OPGAVER OG VILKÅR UNDER KONFLIKT.....	17
TILSYN MED ELEVER.....	17
TIMELØNNEDE VIKARER.....	17
TJENESTEFRIHED UDEN LØN.....	18
TJENESTEMÆND.....	18
TJENSTLIGE ORDRER.....	18
U	18
UDMEDELSE.....	18
V	18
VIKARTIMER.....	18

Indledning

BEMÆRK: Konflikt ABC'en opdateres løbende

På forsiden kan du se, hvornår denne version af Konflikt ABC'en sidst er opdateret. Hvis du på et tidspunkt har udskrevet eller gemt en udgave af vejledningen, bør du tjekke på hjemmesiden, om der siden er kommet opdateringer, der er relevante for de svar, du søger.

Konflikt ABC'en er tænkt som et redskab til tillidsrepræsentanter, skoleledere og øvrige medlemmer om forskellige forhold, der gælder i forbindelse med en overenskomstkonflikt.

ABC'en er udarbejdet på baggrund af Lærernes Centralorganisations (LC) konfliktvejledning samt de erfaringer, foreningen har gjort om hyppigt forekommende spørgsmål i forbindelse med tidligere konfliktberedskaber. [Se eventuelt LC's konfliktvejledning på foreningens hjemmeside.](#)

Konflikt ABC'en giver selvsagt ikke svar på alle de spørgsmål, der kan tænkes at dukke op før, under og efter en varslet konflikt, men den beskriver en række problemstillinger.

Medlemmer af Skolelederforeningen skal rette henvendelse til Skolelederforeningens sekretariat.

Information m konfliktforhold

Danmarks Lærerforening informerer løbende om konfliktforhold. Du kan følge med her:

- På DLF InSite – foreningens kommunikationsplatform. Både foreningen centralt og kredsene kan publicere vigtigt materiale til TR. DLF InSite er også stedet for kommunikation om faglige forhold for medlemmerne på arbejdspladsen – en digital faglig klub. Medlemmer kan pr. 1. marts 2018 få adgang til platformen via TR eller kreds.
- På foreningens hjemmeside, www.dlf.org
- i medlemsbladet Folkeskolen og på www.folkeskolen.dk

A

Anciennitet

Når man er omfattet af en konflikt (strejke eller lockout), er ansættelsesforholdet formelt ophørt (suspenderet). Man optjener derfor hverken løn - eller ansættelsesanciennitet, så længe konflikten varer. Når konflikten ophører, genopstår ansættelsesforholdet med den anciennitet, som den pågældende havde før konflikten.

Arbejdsledighed

Medlemmer, der er arbejdsledige inden konfliktstarten, er som udgangspunkt ikke omfattet af konflikten. Jobcentre må ikke anviser ledige til det konfliktramte arbejde. Arbejdsledige medlemmer vil derfor fortsat kunne modtage arbejdsløshedsunderstøttelse, med mindre de rammes af 65%'s reglen (se om 65%'s reglen under: [Lockout](#))

Jobcentre og a-kasse får besked om, hvilke kommuner/regioner/arbejdspladser, der er omfattet af lockoutvarslet.

B

Barselsorlov

Se [Fleksibel barselsorlov](#).

Bibeskæftigelse

Har en ansat to eller flere fuldstændig uafhængige ansættelsesforhold, er der tale om bibeskæftigelse. Man er kun omfattet af konflikten i det eller de ansættelsesforhold, hvor der er etableret konflikt.

Bojkot

I forbindelse med et evt. varsel til lockout vil arbejdsgiverne boykotte konfliktramte medlemmer fra at opnå ansættelse i stillinger på de pågældende overenskomsters område. Boykotten kan omfatte alt fra enkelte arbejdspladser og op til samtlige medlemmer af de organisationer, der er tilsluttet LC. Det følger af boykotten at alle medlemmer er afskåret fra at opnå ansættelse i ledige stillinger, som er omfattet af lockoutvarslet.

Konsekvenserne af boykotten er, at:

- Overenskomstansatte medlemmer afskæres fra og med konfliktens ikrafttræden fra at opnå ansættelse i de stillinger, der er omfattet af lockoutvarslet. Hvis ansøgningen er indsendt inden da, må det forventes, at medlemmerne efter denne dato ikke indkaldes til at deltage i ansættelsessamtaler, interviews med videre.
- Tilbud om ansættelse, der er modtaget og accepteret (for eksempel ved underskrift af ansættelsesbrev) før dette tidspunkt, er ikke omfattet af boykotten.

Tjenestemænd er ikke omfattet af boykotten.

Hvis Forligsmanden udsætter en varslet konflikt, udsættes boykotten også.

D

Deltidsansatte

Konfliktende deltidsansatte vil kunne få konfliktstøtte fra foreningen (se: [Konfliktstøtte](#)).

E

Efterløn

For beskæftigede medlemmer af a-kassen, der samtidig er på fleksibel efterløn, skal der ske fradrag i efterlønnen, hvis medlemmet er omfattet af konflikt. Fradraget skal ske med gennemsnittet af arbejdstimerne i de sidste 4 uger, inden konfliktens påbegyndes.

Et medlem kan få udstedt efterlønsbevis under en konflikt og kan også overgå til efterløn, men kan som udgangspunkt ikke få udbetalt efterlønnen, før konflikten er overstået.

Ville medlemmet have dagpengeret i tilfælde af ledighed på overgangstidspunktet, kan medlemmet i visse tilfælde få udbetalt efterlønnen. Det er eksempelvis tilfældet, hvor man inden konflikten har sagt op for at overgå til efterløn, og der ikke er årsagssammenhæng mellem konflikten og overgang til efterløn.

Opstår der stort indtægtstab i forbindelse med udsættelse eller bortfald af retten til efterløn, kan medlemmet få konfliktstøtte fra foreningen – forudsat medlemskab af fraktion 1, 2 eller 3. (se også: [Konfliktstøtte](#))

Eksamen og prøver på andre områder

På visse områder, f.eks. social- og sundhedsskoler, afholdes løbende eksamener og prøver. Hvis eksaminator eller censor er omfattet af konflikten, kan eksamen ikke afvikles, før konflikten er afsluttet.

Opgaver, som er planlagt rettet af konfliktramte undervisere, kan ikke rettes, før konflikten er afsluttet. (Se også: Konflikttramte arbejde).

E-mail adresser

Al kommunikation fra foreningen til medlemmerne sker elektronisk. Der benyttes de adresser, som medlemmerne har registreret på "Min side" via www.dlf.org

Det er vigtigt, at medlemmerne er registreret med en privat e-mailadresse, da arbejdsgiverne under en konflikt kan lukke ned for arbejdspladsrelaterede e-mails.

F

Ferie (de 5 uger i Ferielovens forstand)

Hvis der er aftalt og planlagt ferie til start *før* eller senest *samtidig* med, at konflikten påbegyndes, afholdes ferien som planlagt. Har man ret til løn under ferien, vil der også blive udbetalt normal løn. Skal man holde ferie med feriegodtgørelse, som er optjent hos en tidligere arbejdsgiver, bliver den udbetalt som normalt.

Man kan imidlertid ikke begynde ferie *efter*, at strejke eller lockout er iværksat. Dette gælder under alle omstændigheder, også selv om ferien tidligere er planlagt og aftalt med arbejdsgiveren. Der vil derfor heller ikke kunne udbetales løn eller feriegodtgørelse for den planlagte ferieperiode. Ferien skal derfor holdes efter konflikten afslutning.

Medlemmer, som er omfattet af konflikten, og som skal holde ferie helt eller delvis med *feriedagpenge* fra a-kassen, kan kun få udbetalt feriedagpengene, hvis ferien begynder *inden* konflikten start.

Hvis konflikten kommer til at forhindre afvikling af planlagt ferie, skal der fastsættes og varsles en ny periode for ferieafvikling. For restferie, der på grund af konflikt ikke kan varsles og afvikles inden 30. april, kan der i stedet udbetales feriegodtgørelse ved ferieårets udløb.

Man optjener ret til ferie i en konfliktperiode, men ikke ret til ferie *med løn eller feriegodtgørelse*.

Foreningen forventer, at medlemmer, som er udtaget til konflikt, bakker op om konflikten og er aktive i forhold til tilrettelæggelse og afvikling af aktiviteter, der styrker sammenholdet og skaber opmærksomhed om konflikten og dens formål. Derfor kan medlemmer, som modtager konfliktstøtte, ikke afvikle eventuelle planlagte ferieaktiviteter i perioden.

Foreningen dækker ikke et eventuelt økonomisk tab på grund af en mistet ferierejse (se Folkeskolen den 7. december 2017).

Ferie ("den 6. ferieuge")

Feriedage fra den 6. ferieuge, følger reglerne for ferie efter ferieloven jf. ovenfor.

Fleks- eller skånejob

Ansatte i fleks- eller skånejob på overenskomsternes områder deltager i konflikten på lige fod med alle andre og kan få konfliktstøtte (se: Konfliktstøtte).

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering under Beskæftigelsesministeriet udtalte i forbindelse med OK13 lockouten, at en fleksjobansat, der bliver omfattet af en overenskomstmæssig konflikt, vil fortsætte i sit fleksjob på de hidtidige betingelser, når konflikten ophører.

Fleksibel barselsorlov

Ansatte, som normalt får løn under fravær på grund af barsel, er ikke berettiget til løn, når de er omfattet af en arbejdskonflikt. I stedet udbetales der dagpenge efter barselslovens regler.

Ifølge barselslovgivningen har moderen ret til dagpenge 4 uger før forventet fødsel. Efter de kommunale og regionale overenskomster på LC's område har ansatte imidlertid ret til at påbegynde barselsorlov med løn 8 uger før forventet fødsel. For statens område er det 6 uger før forventet fødsel.

Er man på barselsorlov, når konflikten træder i kraft, skal der straks ved konflikstens start fra arbejdsgiver ske indberetning gennem NemRefusion om, at der er lønstop. Udbetaling Danmark vil herefter tage kontakt til medlemmet med henblik på udbetaling af dagpengene. Modtages der ikke forholdsvis hurtig besked fra Udbetaling Danmark, skal medlemmet kontakte skoleledelsen/kommunen for en afklaring.

Når konflikten er slut, skal der straks tages kontakt til Udbetaling Danmark, så det sikres, at orloven kan fortsætte eller afsluttes i henhold til gældende regler.

I perioden fra den mulige orlovsstart (den periode, der går forud for 4 uger før forventet termin), hvor der ikke er ret til dagpenge efter dagpengelovgivningen, kan der gives konfliktstøtte (se: [Konfliktstøtte](#)).

Fædre på fædreorlov, som har ret til dagpenge under fraværet, vil tilsvarende blive kontaktet af Udbetaling Danmark, med henblik på, at få udbetalt dagpenge, hvis fædreorloven er påbegyndt, inden konflikten starter.

Hvis der er aftalt delvis genoptagelse af arbejdet med tilsvarende forlængelse af orloven, vil medlemmet anses for at være delvist på orlov og delvist i konflikt, således at man er i konflikt de dage/ timer, hvor arbejdet skulle have været genoptaget. For de dage/timer, hvor man er på orlov, udbetaler Udbetaling Danmark barselsdagpenge, hvorfor medlemmet skal rette henvendelse hertil om udbetaling af dagpenge. For de dage/timer, hvor medlemmet er i konflikt, udbetales konfliktstøtte/konfliktlån.

Hvis medlemmer på dagpenge rammes af a-kassens 65% -regel, vil medlemmerne få et beløb svarende til dagpenge fra foreningen (se om 65%'s-reglen under: [Lockout](#))

Efter konfliktens ophør er der igen ret til løn fra arbejdsgiveren for den resterende del af orlovsperioden. Det forudsætter dog, at arbejdsgiveren straks ved konfliktens ophør får besked om, at man er begyndt på barselsorlov.

Der sker ikke forlængelse af barselsorlovsperioden med ret til løn eller af dagpengeperioden på grund af konflikten.

Folkeskolens prøver

Afviklingen af de skriftlige afgangsprøver på folkeskoler og frie skoler starter den 2. maj 2018 og afsluttes 15. maj 2018.

Opgaver, der skal rettes af overenskomstansatte lærere, der er i konflikt, rettes først, når konflikten er afsluttet (se også: [Konflikttramt arbejde](#)).

De mundtlige og praktiske prøver afvikles inden for tidsrummet den 1. juni 2018 til den 27. juni 2018. Hvis eksaminator eller censor er overenskomstansat og omfattet af konflikten, kan prøven ikke afvikles, før konflikten er afsluttet (se også: [Konflikttramt arbejde](#)).

Forligsinstitutionen

Parterne kan i henhold til bestemmelserne i Forligsmandsloven give meddelelse om lock-out/strejkevarsel til Forligsinstitutionen. Forligsmanden forsøger normalt på møder med arbejdstager- og arbejdsgiverparterne at mægle til enighed om et mæglingsforslag.

Hvis Forligsmanden vurderer, at der er udsigt til at opnå et resultat, kan den varslede konflikt udsættes i op til 14 dage.

Der er desuden en mulighed for, at Forligsmanden kan beslutte at udsætte konflikten i op til yderligere 14 dage.

Forudsætningen for dette er enten at

- arbejdsstandsningen vil ramme livsvigtige samfunksfunktioner eller i øvrigt have vidtrækkende samfundsmæssig betydning, eller
- en iværksættelse af konflikten skønnes at øve afgørende uheldig indflydelse på mulighederne for en fredelig løsning på den samlede konfliktsituation.

Hvis Forligsinstitutionen udsætter en konflikt, træder den i kraft på 5. dagen efter udsættelsens udløb.

Du kan følge med på www.dlf.org, hvordan det går med forhandlingerne.

Fortrædigelsesklausul

I LC's hovedaftaler med arbejdsgiverparterne fremgår det, at ansatte uden unødigt ophold skal genoptage arbejdet på deres tjenestesteder, når konflikten er ophørt, og at der ikke må finde fortrædigelser sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Det betyder, at der i praksis er tale om en "suspension" af ansættelsesforholdet under konflikten. Ansatte har som udgangspunkt både pligt og ret til at genindtræde i stillingen efter konflikten med alle de rettigheder, der var tale om før konflikten. (Se også: [Genoptagelse af arbejdet](#)).

Fædreorlov

Se [Fleksibel barselsorlov](#).

G

Genoptagelse af arbejdet

Det følger af hovedaftalerne mellem arbejdsgiverorganisationerne og LC, at den enkelte har ret til at genindtræde i sin hidtidige stilling efter afslutningen af en overenskomstmæssig konflikt. Arbejdet genoptages i henhold til de arbejdsplaner og – skemaer, som var gældende forud for konflikten.

Konflikten ophører, når foreningens hovedstyrelse meddeler det.

Alle konfliktende skal derfor *umiddelbart herefter* genoptage arbejdet på de arbejdssteder, hvor de var ansat ved konfliktens start. Hvis ikke det sker, kan retten til at genindtræde i din stilling fortabes dvs. du kan risikere at miste dit arbejde (se også: [Sygdom](#) og [Fleksibel barselsorlov](#)).

H

Hjemsendelse af elever

Det er foreningens opfattelse, at hvis konflikten medfører, at skolens tilsyn med eleverne ikke længere kan varetages på betryggende vis, må skolens leder beslutte, at skolen i fornødent omfang skal hjemsende elever. Det er kommunalbestyrelsen, der har det overordnede ansvar for, at der etableres det fornødne tilsyn med eleverne på skolen. Det er skolens leder, der træffer beslutning om udøvelse af tilsynet. (Se tilsyn med elever).

Det skal understreges, at skolens *tilsynsforpligtelser* i forhold til eleverne skal opfyldes fuldt ud under konflikten. (Se [Konfliktamt arbejde](#)).

I

Ikke-organiserede

Da lockout og strejke er kollektive kampskrift med lønmodtagerorganisationen som den ene part, er ikke-organiserede ikke omfattet af strejke- og lockoutvarsel (se også: [Konfliktbrud](#)). Ikke-organiserede fortsætter derfor deres arbejde som vanligt.

Ikke-organiserede er i dette tilfælde dem, der er ansat efter en LC-overenskomst, men som ikke er medlem af en LC-organisation.

Arbejdsretten afgjorde efter konflikten i 2013, at de ansatte, der meldte sig ind i Danmarks Lærerforening under lockouten var omfattet af lockouten.

Iværksættelse af konflikt

Konflikten begynder fra arbejdstidens start på den dato, arbejdsgiverne eller LC har varslet, medmindre Forligsmanden har udsat konflikten (se: [Forligsinstitutionen](#)).

Varsling og igangsættelse af en konflikt er et *organisationsanliggende*. Det betyder, at de implicerede medlemmers deltagelse *ikke* er et spørgsmål om den enkeltes stillingtagen, den dag konflikten eventuelt bliver en realitet.

De overenskomstansatte medlemmer, der deltager i konflikten, kan ikke pådrage sig et personligt tjenstligt ansvar for at følge foreningens anvisninger.

Hvis arbejdsgiverparterne påstår, at de arbejdsretlige regler er overtrådt, er *det foreningen*, der vil blive søgt draget til ansvar i arbejdsretten.

K

Kombinationsbeskæftigelse

Ansatte, der som et led i deres hovedstilling (den oprindelige beskæftigelse) har indgået aftale om kombinationsbeskæftigelse og derfor har to arbejdsforhold (ansættelsesforhold), ophører begge arbejdsforhold under konflikten. Kombinationsbeskæftigelsesaftalen er nemlig indgået som et led i ansættelsen i den overenskomststilling, som foreningen/arbejdsgiver har varslet konflikt overfor.

Hvis der derimod er tale om *bibeskæftigelse*, hvor denne er helt uafhængig af hovedbeskæftigelsen, er det kun ansættelsen i henhold til den konfliktramte overenskomst, der er omfattet.

Konfliktbrud

Ikke-medlemmer, der påtager sig konfliktramt arbejde eller søger stillinger, der er omfattet af boykotten, risikerer, at de senere nægtes optagelse i foreningen.

Arbejdsgiverne kan - som hovedregel - ikke ændre den eksisterende arbejdsfordeling eks. ved at lade tjenestemænd udføre arbejdet i stedet for de konfliktramte. Der er derfor grænser for, hvad tjenestemænd skal og må påtage sig under en lovlig konflikt (se også: [Konfliktramt arbejde](#) og [Tilsyn](#)).

Konfliktkontingent

Foreningen har en Særlig Fond, hvis formål er at sørge for, at medlemmerne ikke står uden penge i en konfliktsituation. Uanset i hvilken form en konfliktstøtte ydes, og uanset om en konfliktstøtte gives fuldt ud eller delvis, skal pengene altid betales tilbage til Særlig Fond, så fonden reetableres til senere brug. Dette sker i form af et konfliktkontingent.

Konfliktkontingentet udskrives blandt alle aktive medlemmer, det vil sige medlemmerne af fraktion 1, 2 og 3, bortset fra dobbeltorganiserede medlemmer af Kommunale Chefer (KC). Konfliktkontingentet fastsættes, så både de konfliktende og de ikke-konfliktende bidrager solidarisk til konflikten, da de konfliktende mister penge under konflikten. Beløbene fastsættes ud fra gennemsnitsberegninger.

De ikke-konfliktende skal fra konfliktens start betale et konfliktkontingentbeløb. Størrelsen af dette fastsættes af formanden og vil blive opkrævet fra DLF, når formanden har besluttet, at det skal udskrives. De medlemmer, der skal betale dette konfliktkontingent, vil få en mail fra foreningen, hvis de har registreret sig med e-mail adresse på "Min side" www.dlf.org

Når konfliktens omfang er kendt (hvor mange medlemmer har været omfattet af konflikten i hvor lang tid?) vil hovedstyrelsen tage beslutning om de øvrige konfliktkontingentstørrelser alt efter, hvornår det besluttet, at Særlig Fond skal være opfyldt igen, hvilken størrelse Særlig Fond skal opfyldes til osv.

For medlemmer, som er bevilget kontingentnedsættelse, opkræves der dog kun halvt konfliktkontingent. Medlemmer, der fuldt ud er fritaget for kontingent, betaler ikke konfliktkontingent.

Medlemmer, der går på pension i Særlig Fonds reetableringsperiode efter konflikten, skal fra deres pensioneringstidspunkt kun betale almindeligt pensionistkontingent.

Konfliktramt arbejde

Det er ikke helt enkelt at definere, hvad "konfliktramt arbejde" er i forhold til tjenstemandsansattes tjenstepligter. I den arbejdsretlige litteratur eller i retspraksis er der ingen præcise angivelser på, hvor grænserne for, hvad tjenstemænd må tåle under lovlig konflikt, går.

Det er foreningens opfattelse, at skolelederne ikke bør foretage omlægninger af tjenesten, hvis omlægningen *alene tjener det formål* at afsvække virkningen af konflikten. Udgangspunktet er, at der under en overenskomstmæssig konflikt ikke kan gives undervisning i de timer, der normalt ville blive varetaget af en overenskomstansat lærer/børnehaveklasseleder. Konflikten kan derfor ikke begrunde, at de tilbageværende tjenstemænd pålægges at varetage flere eller andre undervisningstimer end dem, de forud for konflikten er planlagt til at varetage. Andre ikke-undervisningsopgaver, der skulle have været varetaget af overenskomstansatte, der er i konflikt, kan heller ikke pålægges en tjenstemand.. Arbejdsintensiteten for tjenstemændene må ikke forøges systematisk på grund af den lovlige konflikt.

Men det skal understreges, at skolens *tilsynsforpligtelser* i forhold til eleverne skal opfyldes fuldt ud under konflikten. Af den eneste tjenstemandsretsdøm, der findes om tjenstemænds vægring overfor konfliktramt arbejde, kan det udledes, at netop den fortsatte varetagelse af "sikkerhedsfunktioner" tillægges stor betydning.

Ovenstående gælder også, når ledelsen har delegeret arbejdstilrettelæggelsen til lærerteamet.

Under en konflikt har de tilbageværende ansatte (typisk tjenstemændene) pligt til at efterkomme en tjenstlig ordre. Eneste undtagelse fra det er, hvis den tjenstlige ordre er klart ulovlig. Hvis en ansat får en tjenstlig ordre om at udføre arbejde, som efter den ansattes opfattelse strider mod de hovedsynspunkter, der er nævnt ovenfor, anbefaler foreningen, at vedkommende straks retter henvendelse til kredsen for at rådgivning om, hvordan man skal forholde sig. I mange tilfælde vil det være en god ide at anmode om at få den tjenstlige ordre skriftligt.

Under konflikten i 2013 accepterede Gentofte Kommune en bod for at have omlagt tjenstemandsansatte læreres skema med henblik på at føre skemalagt tilsyn.

Konfliktstøtte

Foreningen har en Særlig Fond, hvis formål er at sørge for, at medlemmerne ikke står uden penge i en konfliktsituation. Uanset i hvilken form en konfliktstøtte ydes, og uanset om en konfliktstøtte gives fuldt ud eller delvis, skal pengene altid betales tilbage til Særlig Fond, så fonden reetableres til senere brug. Dette sker i form af et konfliktkontingent.

Foreningen stiller konfliktstøtte til rådighed for de medlemmer, som på grund af deltagelse i konflikten ikke får sædvanlig løn/ydelse fra arbejdsgiveren.

Konfliktstøtte ydes enten som egentlig økonomisk støtte eller som lån. Hvilken model der vælges, afhænger af omfanget af konflikten.

En konflikt bliver altid varslet med minimum 4 ugers varsel. Såfremt det er Danmarks Lærerforening, der varsler strejke, forventes det, at der bliver tale om partiel arbejdsnedlæggelse. Det betyder, at ikke alle arbejdspladser rammes, men der udvælges områder/kommuner/skoler, hvor strejken vurderes at få størst effekt. I et sådan tilfælde, hvor omfanget af konflikten er begrænset, vil Danmarks Lærerforening tilbyde konfliktstøtte på kr. 1.860,00 pr. dag. Beløbet er skattepligtig.

Bliver konflikten fuldstændig, som f.eks. ved lockouten i 2013, vil Danmarks Lærerforening i stedet tilbyde et konfliktlån på kr. 846,00 pr. dag, da der i et sådan tilfælde vil være tale om lån, skal der ikke svares skat af beløbet, hvorfor beløbet er lavere. Lånmodellen giver derfor Danmarks Lærerforening en større økonomisk styrke til at klare en langvarig konflikt.

Forudsætningen for at modtage konfliktstøtte er:

- man er medlem af DLF (kreds 9 -159, 181 eller 182)
- man ikke er i kontingentrestance, jf. vedtægternes § 5 stk. 2 eller er omfattet af karensbestemmelser i henhold til vedtægternes § 4.
- at DLF har modtaget de oplysningsskemaer, der er udarbejdet til formålet, samt at skemaerne er fyldestgørende udfyldt og underskrevet.

Det er vedtaget at der ved en evt. konflikts start udskrives et konfliktkontingent. Dette fastsættes indledningsvis til kr. 500,00 pr. måned og reguleres, når de faktuelle tal foreligger efter konflikts afslutning.

For at være sikker på at få udbetalt konfliktstøtte til tiden, skal de oplysninger, som foreningen har bedt medlemmerne om at registrere, være foreningen i hænde senest på de datoer, der udsendes til det enkelte medlem, og som også kan ses på vores hjemmeside, når det evt. bliver relevant.

De forudlønnede skal særlig være opmærksomme på at få indberettet hurtigt, da de kan blive trukket i løn allerede fra den dato, konflikten måtte blive varslet til.

Barselsdagpenge kan tidligst udbetales fra den dag, hvor der er 4 uger til forventet fødsel. Ansatte med ret til løn under sygdom har ret til fravær med løn fra den dag, hvor der er 6 uger (staten) eller 8 uger (kommuner og regioner) til forventet fødsel.

I perioden op til 4. uge før forventet fødsel udbetales derfor konfliktstøtte/konfliktlån. Det samme er tilfældet for så vidt angår orlov til modtagelse af et adoptivbarn i udlandet. Sygemeldte ansatte, der er sygemeldte før konflikts start, modtager under konflikten sygedagpenge fra bopælskommunen. Øvrige sygemeldte ansatte kan ydes konfliktstøtte.

Timelønnede vikarer, der er tilmeldt Jobcentret, og som har haft løst timelønnet arbejde, kan på grund af konflikten ikke anvendes til arbejde. De kan modtage dagpenge ved ledighed via a-kassen, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for at modtage dagpenge (Se også: Arbejdsledighed og Lockout).

Timelønnede vikarer, der er tilmeldt Jobcentret, men ikke er berettiget til dagpenge ved ledighed, kan modtage et beløb svarende til dagpenge.

Konstituering

Et medlem, der er konstitueret i en højere stilling, er ikke omfattet af konflikten, hvis den stilling vedkommende er konstitueret i, ikke ville være omfattet af konflikten ved ordinær besættelse. Hvis eks. en lærer er konstitueret som afdelingsleder, og lederne ikke er udtaget til konflikt, er vedkommende ikke omfattet af konflikten.

Kurser og efteruddannelse

Under konflikt, kan medlemmer ikke deltage i kurser/efteruddannelse der indgår i arbejdstiden, eller hvor der ydes tjenestefrihed med løn. Det gælder uanset om kurset/efteruddannelsen er påbegyndt før konflikten, eller om kurset/efteruddannelsen var planlagt til påbegyndelse under konflikten.

Kontakt kredsen for en konkret afklaring.

L

Lederbeføjelser

Det er almindelig anerkendt, at arbejdsgiveren under en konflikt har en videre dispositionsret over ledere end over andet personale. Det er lederbeføjelserne i stillingen, der giver arbejdsgiveren denne mulighed og ikke det faktum, at den pågældende arbejder i henhold til arbejdstidsaftalen for ledere.

At varsle og iværksætte en strejke/lockout i forbindelse med indgåelse af en ny overenskomst er et lovligt kampskridt. Skolelederne har derfor et særligt ansvar for at sikre, at de tilbageværende ansattes arbejdskraft (typisk tjenestemænd og ikke-medlemmer) ikke anvendes på en sådan måde, at konflikten's legale formål svækkes unødigt. Disse grupper må ikke udføre "Konfliktramt arbejde" (se: [Konfliktramt arbejde](#) og [Tjenestemænd](#)).

Lejrskoler/skolerejser

Overenskomstansatte, der er omfattet af konflikten, kan under konflikten ikke deltage i lejrskoler/skolerejser. Hvis lejrskolen/skolerejsen er påbegyndt før konflikten's start, skal den overenskomstansatte senest på tidspunktet for konflikten's start afbryde sin deltagelse i lejrskolen og rejse hjem.

Skolen kan ikke pålægge en tjenestemand at deltage i lejrskolen i stedet for den overenskomstansatte. Lejrskolen kan heller ikke gennemføres ved hjælp af forældre eller andre, som deltager i stedet for de overenskomstansatte, der er i konflikt. (Se også: [Konfliktramt arbejde](#)).

Lockout

Lockout er arbejdsgiverpartens modstykke til lønmodtagersidens arbejdsstandsning/strejke. Ved lockout forstås, at arbejdsgiveren varsler hjemsendelse af de overenskomstansatte medlemmer af DLF, uden at det er driftsmæssigt begrundet.

Lockout skal varsles senest 4 uger før ikrafttræden. Lockouten kan ligesom strejke omfatte alt fra udvalgte arbejdssteder op til at omfatte samtlige OK-ansatte.

At være medlem af en fagforening er et privat anliggende. Ledelsen kan spørge en ansat, om vedkommende er medlem af fagforeningen og derfor omfattet af lockouten, men medlemmer har ikke pligt til at svare. Ledelsen må på anden måde finde frem til, hvem der er omfattet af konflikten eks. ved at bede ikke-konfliktende om at melde sig.

Hvis mindst 65 % af de medlemmer af a-kassen, der ikke modtager ydelser eller får supplerende dagpenge, bliver omfattet af en konflikt/lockout, kan INGEN medlemmer af a-kassen modtage dagpenge. De personer, der er medlem af Danmarks Lærerforening, kan i stedet få udbetalt konfliktstøtte. De personer, der kun er medlem af a-kassen (og altså ikke også af Danmarks Lærerforening), vil så ikke få dagpenge i konfliktperioden (se: [Konfliktstøtte](#)).

Lærerstuderende i praktik

Foreningen og Lærerstuderendes Landskreds er enige om, at lærerstuderende, som er i praktik på konfliktramte skoler, skal følge praktiklærerne. Hvis en praktiklærer er omfattet af konflikten, er den studerende det derfor også. Omvendt skal den studerende deltage i det normale praktikforløb på skolen, hvis praktiklæreren ikke er omfattet af konflikten.

De lærerstuderende opfordres i øvrigt til at rette henvendelse til Lærerstuderendes Landskreds, hvis der opstår spørgsmål om deres stilling under konflikten.

O

Omsorgsdage

Der kan ikke afvikles omsorgsdage under en konflikt.

Opgaveoversigt, aktivitetsplaner og lignende - planlagte opgaver

En tjenestemand kan ikke pålægges at varetage opgaver, der normalt varetages af en overenskomstansat lærer eller børnehaveklasseleder, dvs. de opgaver, der er planlagt i aktivitetsplaner/opgaveoversigter for overenskomstansatte i konflikt (se: [Konfliktramt arbejde](#)).

Der kan ikke foretages ændringer inden for eller tilføjelser til de tjenstemandsansattes mødeplaner/opgaveoversigter, som indebærer, at de i stedet pålægges opgaver, der skulle have været varetaget af de overenskomstansatte, der er i konflikt (se: [Tjenestemænd](#)).

Opsigelse

Opsigelse, der er afgivet før konfliktens start, får virkning efter sin ordlyd. Hvis et medlem, der er omfattet af konflikten, ønsker at opsiges sin stilling, mens konflikten er i gang, skal vedkommende forinden rette henvendelse til kredsen.

Opsiger et medlem sin stilling og fratræder, efter at konflikten er gået i gang men før den er afsluttet, kan medlemmet ikke få dagpenge fra a-kassen, mens konflikten varer.

Kollektive opsigelser er et overenskomststridigt kampskridt, som kan medføre krav om betaling af bod. Kollektiv opsigelse finder f.eks. sted, når flere medarbejdere på samme tid opsiges deres stilling med det formål at presse arbejdsgiveren.

Orlov (tjenestefrihed uden løn)

Ansatte, som på tidspunktet, hvor konflikten træder i kraft, har orlov uden løn, er ikke omfattet af konflikten.

Slutter orlovsperioden under konflikten, deltager man herefter i konflikten som alle andre, der er udtaget til konflikt. Fra det tidspunkt kan der udbetales konfliktstøtte.

Orlov (tjenestefrihed med løn)

Ansatte, der har orlov med løn, er omfattet af konflikten. Man kan ikke begynde en orlovsperiode med løn under konflikten. Indtræder konflikten, mens man har orlov, afbrydes orloven. Fritstillede anses for omfattet af konflikten.

P

Pension

Der indbetales ikke pensionsbidrag fra arbejdsgiveren til Lærernes Pension eller til anden pensionsordning for den periode, konflikten varer.

Pensionerede tjenestemænd

Pensionerede tjenestemænd er ikke omfattet af overenskomsten. Pensionerede tjenestemænd, der er beskæftiget inden for de bortfaldne overenskomsters område, kan derfor ikke være omfattet af konflikten.

S

Selvstyrende team

Se: [Konfliktramt arbejde](#)

Skolepædagoger

Skolepædagogerne skal under konflikten udføre deres normale arbejde, men de må på ingen måde modvirke eller underlære virkningerne af øvrige ansattes konflikt. I Københavns Kommune, hvor organiseringen af pædagoger er anderledes, skal der tages kontakt til Københavns Lærereforening.

BUPL forventes at udsende vejledning om, hvordan deres medlemmer skal forholde sig under en konflikt blandt overenskomstansatte lærere og børnehaveklasseledere.

Solidariske krav

I en konflikt er sammenhold, medlemsengagement og opbakning af største betydning. Hovedstyrelsen har truffet beslutning om, hvilke forventninger der forudsættes opfyldt i forbindelse med konflikt. Se nærmere i "Folkeskolen", der udkom 7. december 2017 samt på foreningens hjemmeside www.dlf.org

Sygdom

Sygemeldt før konflikten starter

Overenskomstansatte, der normalt får løn under fravær pga. sygdom, mister retten til løn, når de er omfattet af en konflikt.

Hvis sygdommen er opstået før eller senest ved konfliktens start, er der som udgangspunkt ret til sygedagpenge fra bopælskommunen. Man skal hurtigst muligt henvende sig til bopælskommunens dagpengekantor/jobcenter og anmode om et dagpengeskema til udbetaling af sygedagpenge.

Sygemelding efter konflikten starter

Opstår sygdommen efter konflikts start, er der ikke ret til hverken løn eller dagpenge fra bopælskommunen. Foreningen udbetaler konfliktstøtte.

Konfliktende, der fortsat er syge, når konflikten ophører, skal omgående give arbejdsgiveren besked om dette. De vil så være berettiget til normal løn under den resterende del af sygdomsperioden. (Se også: [Genoptagelse af arbejdet](#)).

T

Tillidsrepræsentanternes opgaver og vilkår under konflikt

Under en konflikt er tillidsrepræsentanten en central person, som står til rådighed for medlemmer og ledelse i forbindelse med problemer, der kan opstå før, under og efter konflikten. Tillidsrepræsentanten har også en central rolle i forhold til information om konfliktforløb og aktiviteter. Opgaverne er altså principielt de samme som under normale omstændigheder. Vilkårene for at udføre opgaven er derimod forskellige, afhængigt af om TR er til stede på arbejdspladsen eller ikke.

1) Hvis TR er tjenestemand kan TR fortsat samarbejde med ledelsen om løsningen af praktiske problemer, medvirke til at uoverensstemmelser løses med fredelige midler og varetage informations- og rådgivningsopgaver i forhold til medlemmerne.

2) Hvis TR er OK-ansat og TR-suppleanten er tjenestemand, deltager TR i konflikten som alle andre OK-ansatte. Når konflikten træder i kraft, betragtes også TR's ansættelsesforhold som suspenderet. TR-suppleanten varetager under konflikten TR's funktioner som nævnt oven for i forhold til medlemmerne på arbejdspladsen.

3) Hvis både TR og TR-suppleanten er OK-ansatte, har skolen ingen TR under konflikten. TR's funktioner m.h.t. information om konflikten mv. må derfor varetages af den lokale kreds. Det anbefales, at der sammen med kredsen tages initiativ til, at der på hver skole udpeges en tjenestemand som kontaktperson.

Tilsyn med elever

Kommunalbestyrelsen har det overordnede ansvar for, at der etableres det fornødne tilsyn med eleverne på skolen. Skolens leder træffer de konkrete beslutninger om udøvelsen af tilsynet.

Tilsyn med flere klasser eller tilsyn med en klasse samtidig med undervisning af en anden, kan under konflikten pålægges tjenestemænd *i samme omfang*, som det har været almindeligt på skolen inden konflikten. En systematisk intensivisering af tilsynsarbejdet ved at lærere/børnehaveklasseledere pålægges tilsyn med flere klasser end hidtil kan dog ikke finde sted. Hvis tilsynet med eleverne ikke kan varetages forsvarligt, kan skolens leder blive nødsaget til at træffe beslutning om hjemsendelse af elever (se: [Hjemsendelse af elever](#)).

Timelønnede vikarer

Hvis man har haft løst timelønnet arbejde (dag til dag) på skoler, der er omfattet af konflikten, kan man som udgangspunkt få dagpenge som fuldt ledig fra a-kassen.

Timelønnede vikarer, der bliver omfattet af konflikten, men som ikke er medlem af a-kassen og derfor ikke kan få dagpenge ved ledighed, kan i stedet få udbetalt konfliktstøtte fra foreningen.

Hvis man er ansat i et tidsbegrænset vikariat/stilling (fast skema) ved konflikstens start, vil foreningen udbetale konfliktstøtte. Når stillingen ophører, vil man som ledig kunne modtage dagpenge fra a-kassen – under forudsætning af, at man i øvrigt opfylder betingelserne for at modtage dagpenge.

Tjenestefrihed uden løn

Se: [Orlov](#)

Tjenestemænd

Tjenestemandsansatte kan ikke deltage i en konflikt. De må derfor *ikke* deltage i arbejdsnedlæggelsen, men skal passe deres normale arbejde (se også: [Konfliktramt arbejde](#)).

De medlemmer, som er holdt uden for konflikten, må være meget opmærksomme på, at de ikke medvirker til at svække konfliktens legale formål. Medlemmer, der er omfattet af konflikten, må tilsvarende have forståelse for, at de tjenestemandsansatte ikke kan og må deltage i konflikten, og at de derfor er nødt til at passe det normale arbejde, herunder afholde varslet ferie. De medlemmer, der er omfattet af konflikten, må ikke lægge hindringer i vejen herfor.

Foreningen forventer, at de ikke-konfliktramte yder opbakning til dem, der er i konflikt ved at deltage i eventuelle møder og andre arrangementer, som afholdes uden for arbejdstiden.

Der vil under konflikten blive taget initiativ til en række aktiviteter både lokalt og centralt. Foreningen forudsætter, jævnfør ovenstående, at medlemmerne deltager i disse aktiviteter (se også: [Solidariske krav](#)).

Tjenstlige ordrer

Tjenestemænd skal efterkomme en tjenstlig ordre fra skolelederen. De skal ikke på egen hånd træffe beslutning om at nægte at udføre arbejdet. Hvis det vurderes, at den tjenstlige ordre betyder, at man kommer til at udføre konfliktramt arbejde, skal tillidsrepræsentanten eller den lokale kreds hurtigst muligt informeres. Kun hvis det sker efter direkte pålæg fra Danmarks Lærerforening, må tjenestemænd nægte at efterkomme en tjenstlig ordre.

U

Udmeldelse

Med mindre retten til medlemskab af Danmarks Lærerforening er ophørt, er det ikke muligt at udmelde sig af foreningen, når der er varslet konflikt. Det fremgår af vedtægternes § 5, stk. 1. Udmeldelsesforbuddet gælder indtil hovedstyrelsen meddeler, at det ophører.

V

Vikartimer

Hvis en tjenestemand på sin mødeplan/i sin aktivitetsplan har fastlagt vikartimer, vil disse kunne anvendes på samme måde som før konflikten, det vil sige i forbindelse med sygdom eller andet fravær.