

# KONFLIKT VEJLEDNING 2018

# INDHOLD

<b>FØRSTE DEL - GENERELT OM KONFLIKT</b>	<b>4</b>
GENERELT OM KONFLIKTTYPER	4
AFGRÆNSNING AF KONFLIKTEN	4
RETSVIRKNINGER FOR ANSÆTTELSESFORHOLDET AF EN LOVLIG KONFLIKT	5
FØLGER AF KONFLIKTEN	5
HVORNÅR KAN EN KONFLIKT BEGYNDE?	6
FORLIGSMANDENS MULIGHEDER FOR UDSÆTTELSE AF KONFLIKTEN	6
HVORNÅR KAN KONFLIKTEN AFSLUTTES?	7
ARBEJDETS GENOPTAGELSE EFTER KONFLIKTENS OPHØR	7
OMFANGET AF EN EVENTUEL KONFLIKT	7
ØKONOMISK BEREDSKAB	8
<b>ANDEN DEL - KONFLIKT ABC</b>	<b>9</b>
AFSPADSERING	9
ANCIENNITET	9
ATP	9
BARSELSORLOV	9
BIBESKÆFTIGELSE	10
BOLIG	10
DELTIDSANSATTE	10
EFTERLØN	10
EFTERUDDANNELSES-KURSUS	10
FERIE	11
FORHOLD TIL IKKE KONFLIKTRAMTE OMRÅDER	12
FLEKS/SKÅNEJOB	12
FORLIGSMANDEN	12
FORSTANDERE OG ANDRE LEDERE	13
GENOPTAGELSE AF ARBEJDET	13
FÆLLESOVERENS-KOMSTERNE	13
IKKE-MEDLEMMER	13
IKKE-KONFLIKTRAMT ARBEJDE	13
INDMELDELSE I FAGFORENINGEN	13
IVÆRKSÆTTELSE AF KONFLIKTEN	14
KOMMUNALE TJENESTEMANDSRET	14
KONFLIKTRAMT ARBEJDE	14
KONFLIKTKONTINGENT	15
KONFLIKTUNDERSTØTTELSE	16
LOCKOUT	16
MØDEPLIGT	16
NØDBEREDSKAB	17
OMSORGS DAGE	18
OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE	18
OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE	19
REGLEMENTSANSATTE	19
STILLINGSOPSLAG/ STILLINGSSKIFT	19
STREJKEBRYDERE	20
STREJKEVARSEL	20
STUDERENDE	21
SYGDOM	21
TJENESTEMÆND OG REGLEMENTSANSATTE	22
UORGANISEREDE	22
VIKARER	22

# FORORD

Konfliktvejledningen er udarbejdet i forbindelse med fornyelsen af forbundets overenskomster med Kommunernes Landsforening (KL) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN). Vejledningen omhandler de spørgsmål, der kan opstå i forbindelse med en konflikt, der bliver varslet og iværksat efter hovedaftalerne og forligsmandsloven.

Såfremt overenskomstforhandlingerne ikke resulterer i et forlig, der godkendes af medlemmerne, vil der blive varslet og iværksat konflikt.

Vejledningen er udarbejdet som et redskab til tillidsrepræsentanter og medlemmer ansat på arbejdspladser, som bliver omfattet af en strejke varslet og iværksat af forbundet eller lockout varslet og iværksat af arbejdsgiverne i forbindelse med en eventuel konflikt.

Det er vigtigt at understrege, at vejledningen alene beskriver de regler og den retstilstand, der er gældende for konflikter, der er varslet og iværksat af forbundet eller arbejdsgiverne efter bestemmelserne i hovedaftalerne.

Konfliktvejledningen omhandler ikke spørgsmål, der vedrører overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. Medlemmer, der er ansat på arbejdspladser, hvor der ikke er varslet og iværksat konflikt, kan ikke bruge vejledningen og skal umiddelbart forholde sig neutrale.

Vejledningen er opbygget i to dele. Første del indeholder en gennemgang af de generelle spørgsmål, der rejser sig i forbindelse med en eventuel konflikt. Den anden del indeholder svar på en lang række konkrete spørgsmål, der erfaringsmæssigt bliver rejst, når en konflikt rykker nærmere. Spørgsmålene i 2. del er oplyst i alfabetisk rækkefølge.

Konfliktvejledningen giver ikke svar på alle de tvivlsspørgsmål, som uvægerligt vil opstå i en konfliktsituation. Når der opstår tvivlsspørgsmål, skal man rette henvendelse til forbundets lokale kredskontorer via arbejdspladsens tillidsrepræsentanter.

Det er vigtigt, at man overholder den ovenfor beskrevne procedure og ikke begynder at lave individuelle løsninger med arbejdsgiverne. I en konfliktsituation er det vigtigt, at vi styrker kollektivet, og vi ved erfaringsmæssigt, at jo tættere vi kommer på en konflikt, jo mere forvirring og usikkerhed vil der blive forsøgt skabt blandt medlemmerne.

Det skal afslutningsvis bemærkes, at medlemmer, der bliver berørt af en eventuel konflikt, vil blive indkaldt til møder, før konflikten træder i kraft.

*Socialpædagogernes Landsforbund  
December 2017*

# FØRSTE DEL

# GENERELT OM KONFLIKT

## GENERELT OM KONFLIKTTYPER

Overenskomstmæssige (lovlige) konflikter opstår i forbindelse med en overenskomstfornyelse. Det er i hovedaftalerne mellem forbundet og Kommunernes Landsforening og Regionernes Lønnings- og Takstnævn fastlagt, at parterne kan bringe visse kampmidler i anvendelse med henblik på indgåelse eller ændring af en kollektiv overenskomst.

Strejke og blokade er arbejdstagerorganisationernes kampmidler. Arbejdsgiverne bruger lockout og boykot som deres kampmidler.

En strejke foreligger, når flere arbejdstagere i forening og med et fælles formål ikke vil påbegynde eller fortsætte et arbejdsforhold. Strejken skal være overenskomstmæssigt varslet af en faglig organisation. Strejkens formål er som regel at få indgået en overenskomst med gunstigere vilkår for de ansatte eller at få forbedret en allerede indgået overenskomst.

En blokade består i, at arbejdstagere i fælles forståelse nægter at lade sig ansætte på en bestemt arbejdsplads eller hos en bestemt arbejdsgiver. I den konkrete situation betyder blokaden, at samtlige medlemmer af forbundet efter den 1. april 2018 – eller det senere tidspunkt, hvor konflikten måtte blive iværksat – forbydes at tiltræde stillinger, der hører under overenskomsternes område på de konfliktramte arbejdspladser. Efter konflikstens iværksættelse kan medlemmer ikke søge ledige stillinger, der henhører under overenskomsternes område på de konfliktramte arbejdspladser, deltage i ansættelsessamtaler samt give tilsagn om at tiltræde, før konflikten er slut. Tiltrædelse kan først ske, når konflikten er slut.

Arbejdsgiversidens modvåben til en strejke er lockout. Lockout vil sige, at alle eller grupper af medarbejdere organiseret i den/de pågældende organisation(er) udelukkes fra arbejdet på nærmere angivne tjenestesteder. Arbejdsgiversiden kan desuden iværksætte en boykot, hvorved forstås, at de medarbejdere, som arbejdsgiver har lockoutet et sted, nægtes ansættelse andet-steds.

## AFGRÆNSNING AF KONFLIKTEN

Konflikten omfatter de overenskomstansatte medlemmer, der ved konflikstens iværksættelse er beskæftiget eller senere tiltræder beskæftigelse på de af konfliktvarslet omfattede arbejdspladser.

Syge, hjemsendte lønmodtagere og ferierende, er konfliktramte under samme betingelser som andre ansatte, hvis deres ansættelsesforhold bestod umiddelbart før konflikten. For så vidt angår afholdelse af ferie, se dog også afsnittet om Ferie.

En strejke kan ikke omfatte:

- a) Tjenestemænd
- b) Reglementsansatte
- c) Elever/praktikanter  
eller
- d) Medlemmer, der undtages ved aftale mellem parterne.

Tjenestemænd og reglementsansatte kan ikke omfattes af en lovlig varslet konflikt, da tjenestemandssystemet og lønningsreglementet ikke indeholder hjemmel til etablering af kollektive kampskridt. Såfremt tjenestemænd eller reglementsansatte strejker, vil det derfor blive betragtet som kollektive tjenesteforseelser og vil blive indbragt for Den kommunale Tjenestemandsret.

Efter hovedaftalerne med KL og Regionerne skal der etableres et nødberedskab i forbindelse med en konflikt, hvis der er tale om arbejde, 'der er livsvigtigt, uopsætteligt/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt forlighedstruende følger samt med bevarelse af store værdier'. På baggrund af det socialpædagogiske arbejdes karakter vil der som hovedregel altid være nogle medlemmer, der undtages for at indgå i konflikten, fordi de skal indgå i et nødberedskab, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres.

Aftale om nødberedskabets omfang, samt om hvem der konkret undtages fra konflikten for at indgå i nødberedskabet, indgås mellem de centrale overenskomstparter under medvirken af de lokale parter.

## **RETSVIRKNINGER FOR ANSÆTTELSERFORHOLDET AF EN LOVLIG KONFLIKT**

I konfliktsituationen er overenskomstens parter frigjort fra de kollektive overenskomster i den periode, konflikten varer.

Den nok væsentligste følge af en overenskomstmæssig strejke eller lockout er, at de ansættelsesforhold, der er omfattet af konflikten, i princippet anses for ophørt fra det tidspunkt, hvor konflikten begynder. Der er tale om et egentlig arbejdsophør på samme måde, som hvis ansættelsesforholdene var opsagt af anden grund.

I henhold til forbundets hovedaftaler gælder en såkaldt 'fortrædelsesklause', som dels betyder, at medarbejderne efter konflikten ophør uden unødigt ophold skal genoptage arbejdet på de tjenestesteder, hvor de var ansat, dels at de konfliktberørte medarbejdere efter konflikten ophør har krav på at indtræde i de samme arbejdsområder og funktioner som før konflikten.

Denne fortrædelsesklause er ensbetydende med, at ansættelsesforholdet i praksis suspenderes i konfliktperioden med den følge, at der eksempelvis ikke skal udstedes et nyt ansættelsesbrev til den enkelte medarbejder, når arbejdet skal genoptages efter konflikten ophør.

Når en lovlig varslet konflikt er iværksat, virker konflikten med andre ord afbrydende for ansættelsesforholdet i den periode, konflikten varer, med deraf følgende konsekvenser for ansættelsesforholdet.

## **FØLGER AF KONFLIKTEN**

Ved konflikten ikrafttræden skal medlemmerne forlade arbejdspladsen og må ikke befinde sig på denne, så længe konflikten varer. Medlemmer på tjenesterejse skal afbryde denne og returnere med første trafikforbindelse efter, konflikten er trådt i kraft.

Medlemmer, der ikke respekterer arbejdsstandsningen eller undlader at følge pålæg fra forbundet under konflikten, kan forvente at blive sanktioneret, herunder eventuelt ekskluderet, i henhold til forbundets vedtægter.

Under konflikten skal overenskomstansatte medlemmer, der ikke er omfattet af konflikten, herunder medlemmer der indgår i nødberedskabet, fortsætte deres sædvanlige arbejde, men må ikke påtage sig arbejde, som skulle være udført af medlemmer, der er i

konflikt. Vægring mod at påtage sig konfliktramt arbejde er lovlig, når der er tale om en lovlig konflikt, og vægringen kan ske uden varsel.

Medlemmerne må heller ikke påtage sig konfliktramt arbejde, der af arbejdsgiveren søges overflyttet fra et andet arbejdsområde ved omstrukturering, personalerokeringer eller lignende.

For tjenestemænd er udgangspunktet, at de kun er forpligtet til at udføre det arbejde, der ligger inden for deres normale arbejdsområde, men også at de ikke er forpligtet til at påtage sig at udføre konfliktramt arbejde.

Organisationerne opfordrer tillidsrepræsentanterne til at henstille til uorganiserede ikke at udføre konfliktramt arbejde.

Afgrænsningen af, hvad der i den konkrete situation er konfliktramt arbejde, kan give anledning til tvivl. Hvis medlemmerne pålægges arbejde, som de mener er konfliktramt arbejde, skal de i første omgang følge arbejdsgiverens anvisninger og herefter rette henvendelse til TR/kredsen.

## HVORNÅR KAN EN KONFLIKT BEGYNDE?

Af de gældende overenskomster fremgår det, at de kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2018. Hovedaftalerne mellem forbundet og KL/RLTN fastslår imidlertid, at selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med de særlige regler herfor. Parterne er med andre ord først frigjort fra deres gældende overenskomstmæssige forpligtelser, når en anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning (strejke/lockout) er iværksat.

Af hovedaftalerne fremgår det, at beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning skal tilkendegives den anden part ved en særlig anbefalet skrivelse med mindst 4 ugers varsel. En eventuel konflikt vil tidligst kunne varsles til påbegyndelse den 1. april 2018.

## FORLIGSMANDENS MULIGHEDER FOR UDSÆTTELSE AF KONFLIKTEN

Af forligsmandsloven fremgår det, at forligsmanden – når der er grund til at frygte arbejdsstandsninger, eller når en arbejdsstandsning er indtrådt – på et hvilket som helst tidspunkt kan gå ind i forhandlingerne i et forsøg på at medvirke til tilvejebringelse af nye overenskomster. Den eneste betingelse er, at forligsmanden finder, at arbejdsstandsningens virkninger er af samfundsmæssig betydning. Parterne har pligt til at efterkomme forligsmandens eventuelle indkaldelse til samtaler og forhandling. Forligsmanden kan pålægge parterne at føre realitetsforhandlinger. Arbejdsstandsningen kan ikke iværksættes, før forhandlingerne af forligsmanden er erklæret for afsluttede.

Forligsmanden har mulighed for at udskyde en konflikt i 2 gange 14 dage. Mulighederne er nærmere beskrevet nedenfor. En konflikt vil tidligst kunne begynde på 5. dagen efter en udskydelse. Hvis begge muligheder udnyttes vil en konflikt, der er varslet til iværksættelse den 1. april tidligst kunne begynde primo maj 2018.

### 1. UDSÆTTELSESMULIGHED

Når forligsmanden har besluttet at gå ind i forhandlingerne for at mægle, kan hun, på et hvilket som helst tidspunkt før eller under forhandlingerne, som betingelse for mæglingen stille krav om, at en arbejdsstandsning udsættes. Dette krav kan under samme arbejdskonflikt kun stilles én gang og kan højst omfatte et tidsrum på 2 uger, dog således at den udsatte arbejdsstandsning tidligst kan iværksættes på 5. dagen efter

at forligsmanden inden for 2 uger har erklæret forhandlingerne for afsluttet, eller på 5. dagen efter udløbet af de 2 uger.

Hvis der ikke opnås et forhandlingsresultat i den 1. udsættelsesperiode, kan forligsmanden bestemme, at de varslede arbejdsstandsninger udsættes, indtil urafstemninger om et mæglingforslag er afsluttet. Forkastes et mæglingforslag ved afstemning kan strejkerne gå i gang på 5. dagen herefter.

## 2. UDSÆTTELSESMULIGHED

Hvis forligsmanden når til den konklusion, at en fortsat mægling ikke har udsigt til at skabe grundlag for et mæglingforslag, der har mulighed for at blive vedtaget, skal hun, inden mæglingen opgives, tilkalde forligsinstitutionens øvrige forligsmænd og rådføre sig med dem om, hvorvidt arbejdsstandsningen skal kræves udsat. Det kan ske i tilfælde, hvor den truende arbejdsstandsning vil ramme livsvigtige samfundsinstitutioner eller samfundsfunktioner, eller hvor forligsmanden anser arbejdsstandsningen for i øvrigt at have vidtrækkende samfundsmæssig betydning. Hvis forligsmændene bliver enige om udsættelse, kan arbejdsstandsning kræves udsat i indtil 2 uger.

Hvis der i denne periode foregår forhandlinger, der resulterer i, at forligsmanden fremsætter et mæglingforslag, kan de varslede arbejdsstandsninger udsættes, indtil urafstemninger om mæglingforslaget er afsluttet.

Hvis man ikke kan skabe et grundlag for et mæglingforslag, erklærer forligsmanden forhandlingerne for definitivt afsluttet. Herefter er parterne berettiget til at iværksætte de udsatte strejker og lockouter på 5. dagen efter forligsmandens erklæring eller senest på 5. dagen efter udløbet af 2 ugers perioden.

## HVORNÅR KAN KONFLIKTEN AFSLUTTES?

En arbejdsstandsning bringes til ophør, når parterne opnår enighed om et forlig, når et af forligsinstitutionen udarbejdet mæglingforslag vedtages, eller når der gribes ind ved lovgivning. Ved lovgivningsmæssig indgriben kan der fx være tale om, at et forkastet mæglingforslag ophøjes til lov.

## ARBEJDETS GENOPTAGELSE EFTER KONFLIKTENS OPHØR

Et væsentligt element i konfliktløsningen er at genskabe normale forhold på arbejdspladsen efter afslutningen af arbejdsstandsningen. Derfor indeholder hovedaftalerne en "fortrædigheds-klausul". Bestemmelsen betyder dels, at medarbejderne uden unødigt ophold skal genoptage arbejdet på de tjenestesteder, hvor de var ansat dels, at de konfliktberørte har krav på efter konflikten ophør at indtræde i de samme arbejdsmæssige funktioner som før konflikten. Medlemmer, der udebliver uden lovlig grund, kan bortvises. Se videre herom i afsnittet om genoptagelse af arbejdet efter konflikten ophør (vejledningens anden del).

## OMFANGET AF EN EVENTUEL KONFLIKT

En eventuel konflikt kan enten omfatte alle organisationer, der er med i Forhandlingsfællesskabet, eller enkelte overenskomstområder. En konflikt vil omfatte alle organisationer i Forhandlingsfællesskabet, hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingerne mellem Forhandlingsfællesskabet og KL/RLTN om de spørgsmål, der forhandles af Forhandlingsfællesskabet, fx videreførelse af reguleringsordningen, vilkår i forbindelse med barsel. En storkonflikt vil ligeledes kunne blive en realitet, hvis et forhandlingsresultat mellem Forhandlingsfællesskabet og KL/RLTN ikke godkendes af Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Som nævnt kan en konflikt også omfatte et eller flere enkeltstående overenskomstområder, eksempelvis Socialpædagogernes Landsforbund. Enkeltstående konflikter vil typisk kunne blive en realitet i to forskellige situationer:

1. Hvis en organisation finder et af Forhandlingsfællesskabet godkendt forlig for dårligt og derfor vælger at stå udenfor og selv søger at tilkæmpe sig bedre generelle vilkår.
2. Hvis en organisation ikke kan opnå enighed med arbejdsgivermodparten om de forhold, der forhandles af organisationen (forhøjelse af grundlønningerne, arbejdstid, m.v.).

### **ØKONOMISK BEREDSKAB**

Forbundet har et økonomisk beredskab i tilfælde af konflikt. Dette beredskab vil blive suppleret ved udskrivelse af konfliktkontingent. Beredskabet og konfliktkontingentet vil sikre, at de af forbundets medlemmer, der er i konflikt, kan få udbetalt konfliktunderstøttelse.

Se mere i anden del under Konfliktkontingent og Konfliktunderstøttelse.



# ANDEN DEL

## KONFLIKT ABC

---

### AFSPADSERING

Der skelnes mellem påbegyndt og ikke-påbegyndt afspadsering.

*Påbegyndt afspadsering:*

Påbegyndt afspadsering afbrydes, når konflikten iværksættes, og medlemmet bliver omfattet af denne.

*Ikke-påbegyndt afspadsering:*

Afspadsering, som er aftalt, men ikke påbegyndt, kan ikke påbegyndes, mens konflikten løber.

*Optjening:*

Der optjenes ikke ret til at afspadsere under konflikt.

---

### ANCIENNITET

Der optjenes ikke anciennitet i den periode, konflikten varer. Det gælder i relation til både opsigelsesvarsel og løn. Dette hænger dels sammen med, at overenskomstens parter i konfliktsituationen er frigjort fra de forpligtelser, der følger af den kollektive overenskomst, dels med at ansættelsesforholdet i konfliktsituationen i princippet anses for ophørt. Efter konfliktens ophør genindtræder medlemmerne i den løn- og opsigelsesanciennitet mv., som de havde optjent inden konflikten.

---

### ATP

Der vil ikke blive indbetalt hverken arbejdsgiver- eller eget ATP-bidrag for medlemmer omfattet af konflikt. For medlemmer i nødberedskab vil der blive indbetalt normalt ATP-bidrag.

---

### BARSELSORLOV

Når man er i konflikt (strejke eller lockout), begynder man sin barselorlov på samme måde, som når man er i arbejde. Dog skal man i alle tilfælde henvende sig til sit lokale kredskontor.

Medlemmer, der er på barselorlov, modtager **ikke** løn fra arbejdsgiveren under strejke og lockout.

De har derimod ret til barseldagpenge ifølge barselloven og skal derfor ved konfliktens start henvende sig til borgerservice i bopælskommunen og anmode om at få dagpenge.

Såfremt kommunen ikke umiddelbart vil udbetale dagpenge, vil forbundet udbetale konfliktunderstøttelse, indtil sagen går i orden.

De medlemmer, der efter overenskomsten er berettiget til fuld løn under (en del af) barselsorloven, vil af forbundet få udbetalt forskellen mellem dagpengebeløbet og konfliktunderstøttelsen.

Når konflikten afsluttes, genetableres ansættelsesforholdet. Det betyder, at man igen vil modtage løn fra arbejdsgiveren som under normale arbejdsforhold.

---

### BIBESKÆFTIGELSE

Du har ret til at have beskæftigelse ved siden af din hovedbeskæftigelse og kan fortsat varetage denne under konflikten. Det gælder dog ikke, hvis bibeskæftigelsen udføres som led i hovedstillingen eller ligger inden for det konfliktramte arbejde. Se dog også afsnittet om Mødepligt.

---

### BOLIG

Funktionærbolig eller tjenestebolig skal **ikke** fraflyttes under konflikten.

---

### DELTIDSANSATTE

Deltidsansatte, der er ansat på en konfliktramt arbejdsplads, er omfattet af konflikten og skal derfor ikke stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Oppebærer man supplerende dagpenge, mistes retten hertil under konflikt.

I stedet for supplerende dagpenge vil der være ret til konfliktunderstøttelse efter samme retningslinjer som for fuldtidsbeskæftigede.

---

### EFTERLØN

Er du på efterløn, kan du uden begrænsning have lønarbejde mod fradrag time for time efter de samme regler, der gælder for dagpenge. Det betyder, at der skal foretages fradrag i efterlønnen, hvis du er omfattet af konflikt. Fradraget skal foretages med gennemsnittet af arbejdstimerne i de sidste 4 uger inden konfliktens begyndelse.

Du kan få udstedt efterlønsbevis under en konflikt, og du kan også overgå til efterløn, selvom du ikke er dagpengeberettiget på grund af konflikten.

Du opfordres til at kontakte Socialpædagogernes A-kasse, såfremt du skal eller overvejer at gå på efterløn.

---

### EFTERUDDANNELSESKURSUS

Ved arbejdsgiverbetalte efteruddannelseskurser skal man på forhånd sikre sig arbejdsgiverens tilsagn om løn under kurset. Hvis arbejdsgiveren ikke giver garanti for sædvanlig aflønning i kursusperioden, **skal** kursister, der er

omfattet af konflikten, øjeblikkeligt forlade kurset medmindre der er indgået en særlig aftale med forbundet.

Når man vender tilbage fra kursus, indgår man i konflikten ligesom alle andre og modtager konfliktunderstøttelse fra det tidspunkt kurset er forladt.

---

## FERIE

Retten til at afholde ferie er afhængig af, om ferien er planlagt eller ej, og hvornår den er aftalt til.

### A. Planlagt - ikke planlagt ferie

1. Hvis din ferie er planlagt til påbegyndelse senest samtidig med konfliktens start, skal du afholde den som planlagt, uanset konflikten. Du får udbetalt sædvanlig løn under ferien.  
Det vil sige, at du afvikler ferie, som om der ikke er konflikt.
2. Hvis du derimod er planlagt til at skulle påbegynde ferie, mens konflikten løber, er din ferie suspenderet, og den kan således ikke afholdes som planlagt.
3. Ikke planlagt ferie kan ikke afholdes under konflikten.
4. Afspadseringsdage sidestilles med arbejdsdage. Det vil sige, at hvis du har planlagt afspadsering umiddelbart før planlagt ferie, og ferien påbegyndes efter konfliktens start, kan den ikke afvikles. Det betyder samtidig, at din ferie suspenderes, da ferien i modsat fald ville påbegyndes under konflikten (jævnfør punkt 2).

### B. Afholdelse af ferie efter konflikten

Hvis du har fået suspenderet din ferie som følge af konflikten, skal du indgå en ny aftale om afholdelse af ferie med din arbejdsgiver. Kan hovedferien, på grund af konflikten, ikke afholdes i ferieperioden (1. maj til 30. september), kan den efter aftale lægges udenfor ferieperioden.

Ved konfliktens ophør genopstår de arbejdsplaner, der ville have været gældende, hvis der ikke havde været konflikt. Det betyder, at hvis du ifølge en arbejdsplan skulle have været på ferie, kan du indtræde i ferien. Du skal aftale med din arbejdsgiver, hvornår den ferie, der lå under konflikten, skal afvikles. Du kan også vælge at indgå en aftale med din arbejdsgiver om at afholde hele ferien på et senere tidspunkt.

### C. Andet

Hvis forligsmanden udsætter konflikten, kan du afholde ferie i den periode, hvor konflikten er udsat.

Du optjener ikke ret til ferie med løn eller feriepenge under konflikten.

*D. Ikke afholdt restferie*

Hvis du på grund af konflikten ikke har mulighed for at afholde din restferie inden ferieårets udløb, har du mulighed for enten at få restferien udbetalt eller at lave en skriftlig aftale med din arbejdsgiver om, at ikke afholdt ferie overføres til afholdelse i det følgende ferieår.

*E. Ikke afholdte feriefridage (6. ferieuge)*

Hvis du på grund af konflikten ikke har mulighed for at afholde dine feriefridage (6. ferieuge) inden ferieårets udløb, kan du vælge enten at få dem udbetalt eller at overføre dem til afholdelse i næste ferieår.

---

### **FORHOLD TIL IKKE KONFLIKTRAMTE OMRÅDER**

Den varslede konflikt kan medføre et øget antal opgaver hos de arbejdsgivere og ved de institutioner, der ikke er omfattet af konflikten. Alle medlemmer, der ikke er udtaget til konflikt, er pligtige til på vanlig vis at udføre sit arbejde og må ikke påtage sig andet og mere arbejde, end hvad de sædvanligt har beskæftiget sig med, ligesom sædvanligt arbejdstempo skal opretholdes. Opstår der tvivl om, hvorvidt en ny opgave eller en øget opgavemængde er konfliktramte arbejde, skal du i første omgang følge arbejdsgiverens anvisninger og herefter kontakte din TR eller kredsen.

---

### **FLEKS/SKÅNEJOB**

Hvis du er ansat i et fleks/skånejob i henhold til overenskomsten, vil du være omfattet af konflikten på lige fod med dine kolleger.

---

### **FORLIGSMANDEN**

Organisationerne har pligt til at underrette Forligsmanden, når der er afsendt konfliktvarsel. Hvis forhandlingerne herefter sker under Forligsmandens overvågning eller ledelse, omfattes forhandlingerne af Forligsmandslovens regler. Dette giver bl.a. Forligsmanden mulighed for at udsætte en konflikt på livsvigtige områder i 2 x 2 uger, hvis det skønnes, at der er mulighed for at forlige parterne.

Den varslede konflikt kan herefter tidligst begynde på 5. dagen efter udløbet af de 2 uger.

Forligsmanden har mulighed for at fremsætte et mæglingforslag, som herefter bringes til urafstemning blandt de stemmeberettigede medlemmer. En eventuel konflikt kan i tilfælde af mæglingforslagets forkastelse tidligst begynde på 5. dagen for afgivelse af svar på mæglingforslaget.

---

### **FORSTANDERE OG ANDRE LEDERE**

De overenskomstansatte forstandere og andre overenskomstansatte ledere er omfattet af konflikten på samme vilkår som øvrige overenskomstansatte.

Det påhviler lederen i samarbejde med tillidsrepræsentanten at foretage indberetninger om de ansatte, der sendes i strejke, til regionen eller kommunen.

Vedrørende reglementsansatte/tjenestemandsansatte ledere henvises der til afsnit om reglementsansatte/ tjenestemandsansatte.

---

#### GENOPTAGELSE AF ARBEJDET

Efter Hovedaftalen skal arbejdet genoptages straks og uden unødigt ophold, når konflikten afsluttes.

Arbejdet udføres efter de arbejdsplaner, der er gældende på tidspunktet for arbejdets genoptagelse.

Du er forpligtet til selv at holde dig løbende orienteret om, hvornår konflikten ophører, således at du overholder din arbejdstidsplan.

---

#### FÆLLESOVERENSKOMSTERNE

Såfremt der varsles konflikt for medlemmer, der er ansat på Overenskomst på det forebyggende og dagbehandlende område, Overenskomst for pædagoger i særlige stillinger, Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv., Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger og/eller Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere vil forbundet sammen med de øvrige organisationer der har del i fællesoverenskomsterne tage stilling til, hvilke særskilte initiativer, der skal tages på dette område.

---

#### IKKE-MEDLEMMER

Se Uorganiserede

---

#### IKKE-KONFLIKTRAMT ARBEJDE

Medlemmer, der ikke er omfattet af konflikt, og grupper der undtages, må ikke påtage sig mere arbejde end sædvanligt.

---

#### INDMELDELSE I FAGFORENINGEN

Socialpædagogernes Landsforbund har besluttet at indmeldelse skal være sket **senest 6 måneder før en evt. konflikt effektueres**. Indmeldte efter denne dato kan derfor **ikke** opnå konfliktunderstøttelse.

Dog er medlemmer, der på et senere tidspunkt bliver overført fra andre forbund eller for første gang får arbejde indenfor området normalt også berettiget til konfliktunderstøttelse. Det beror dog på en konkret vurdering. For vikarer gælder samme regler. Konfliktunderstøttelsen beregnes på en særlig måde for timelønnede vikarer. (Se under Vikarer).

I konfliktramte områder må ledige stillinger ikke besættes efter konfliktens start. (Se under Stillingsopslag/skift).

---

#### IVÆRKSÆTTELSE AF KONFLIKTEN

Konflikten starter fra døgnets begyndelse, altså fra kl. 00 den dag, hvortil det er varslet, med mindre der er aftalt andet, eller forligsmanden har udsat konflikten. (Se under Forligsmand).

---

#### KOMMUNALE TJENESTEMANDSRET

Vil arbejdsgiverparterne indklage de reglementsansatte/ tjenestemandsansatte for arbejdsvægring i forbindelse med konflikten, eller skulle der opstå spontane arbejdsnedlæggelser blandt tjenestemænd, skal sagerne indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret. Tjenestemandsretten kan alene idømme bøder, irettesættelse eller advarsel.

---

#### KONFLIKTRAMT ARBEJDE

Afgrænsningen af, hvad der er konfliktramte arbejde, har stor betydning i specielt følgende tilfælde:

- På strejkeramte eller lockoutede arbejdspladser, hvor der er en del reglements/tjenestemandsansatte.
- På bo-afdelinger, der ikke i sig selv er omfattet af strejken eller er lockoutet, men hvor beboerne til hverdag arbejder på et nu konfliktramte værksted.
- I forbindelse med ændringer i anbringelsesformen/ stedet for brugere, der hidtil har boet/arbejdet på en konfliktramte arbejdsplads.

Det er en anerkendt og fasttømret regel i Arbejdsretten, at organiserede **overenskomstansatte arbejdstagere** har ret til at nægte at udføre arbejde, der er omfattet af en lovlig konflikt.

Retten til at nægte at påtage sig konfliktramte arbejde, det vil sige strejkeramte arbejde, gælder også **tjenestemandsansatte og reglementsansatte**. Man kan ikke finde en regel om dette, men retten er et udslag af en anerkendt solidaritetsopfattelse.

Forbundets medlemmer må **ikke** påtage sig konfliktramte arbejde. Forbundet har ret til i givet fald at ekskludere medlemmer, der overtræder et sådant forbud.

*Hvad er konfliktramte arbejde?*

Det, der ofte volder de største problemer, er konstateringen af, **hvornår** et arbejde kan anses for at være konfliktramte.

Den altovervejende hovedregel er, at den **ikke-konfliktramte** ansatte **kun** må udføre sit sædvanlige arbejde.

*Hvad er sædvanligt arbejde?*

Det er:

- At der arbejdes med det sædvanlige antal klienter (eventuelle udsving i antallet skal ligge indenfor normaludsving).
- At man ikke må påtage sig overarbejde, selv om man i sygdomsperioder eller spidsbelastningssituationer normalt er pligtig til at påtage sig et vist overarbejde.
- At man ikke må acceptere, at allerede fastlagte feriedage, afspadseringsdage o.l. omrokers af arbejdsgiveren.
- At en reglements- eller tjenestemandsansat underordnet ikke er pligtig til at lade sig konstituere i en overordnet konfliktramt ansats stilling.
- At en tjenestemandsansat person ikke er forpligtet til at lade sig forflytte, hvis det kan sandsynliggøres, at forflyttelsen står i forbindelse med konflikten.
- At en reglements- eller tjenestemandsansat ikke må arbejde efter en plan, der er tilrettelagt alene med sigte på strejken.

Herudover må medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund ikke videreføre arbejde eller samarbejde med ansatte, der **uden at være pligtige til det** udfører arbejde, der er omfattet af konflikten.

---

#### KONFLIKT-KONTINGENT

Hovedbestyrelsen beslutter eventuel opkrævning af konfliktkontingent, når der er overblik over de økonomiske konsekvenser af konflikten. Her tager hovedbestyrelsen også stilling til, hvilke medlemsgrupper, der skal fritages for konfliktkontingent.

---

#### KONFLIKT-UNDERSTØTTELSE

I tilfælde af en strejke vil konfliktunderstøttelsen udgøre et beløb svarende til **seneste løn (grundløn + kvalifikationsløn + funktionsløn + særydelser, men uden pension) beregnet ud fra senest modtagne lønseddel.**

Det skal dog bemærkes, at hovedbestyrelsen løbende under en konflikt vil vurdere og tage stilling til konfliktunderstøttelsens størrelse under hensyntagen til konfliktens omfang (hvor mange medlemmer er udtaget til konflikt/lockout) og konfliktens længde.

Betingelserne for modtagelse af konfliktunderstøttelse i forbindelse med OK 2018 vil være:

- At man er medlem af Socialpædagogerne,
- at man er indmeldt i SL **senest 6 måneder før en konflikt træder i kraft.** Dog gælder det, at medlemmer, som overflyttes fra andre forbund eller for første gang får arbejde indenfor området på et senere tidspunkt end **den 1. januar 2018**, også er understøttelsesberettigede,

- at oplysningsskemaer til beregning af konfliktunderstøttelsen er korrekt udfyldte,
- at man ikke genoptager arbejdet, før det er vedtaget,
- at man følger reglerne for fremmøde og meddelelse af forfald i forbindelse med møder og aktiviteter,
- at man ikke skylder kontingent

---

## LOCKOUT

Arbejdsgiverne kan ifølge de arbejdsretlige regler lock-out (hjemsende) overenskomstansatte medlemmer, der arbejder på arbejdspladser, som ikke er omfattet af den strejke, organisationen har varslet. Arbejdsgiverne kan altså, hvis de ønsker at udvide konflikten, hjemsende de ansatte på institutioner, hvor organisationerne ikke har varslet strejke.

---

## MØDEPLIGT

Når man er omfattet af konflikt, betyder det ikke, at man har fri. Der vil i henholdsvis centrale og lokale kompetente forsamlinger blive truffet beslutninger om møder og andre aktiviteter, hvor der vil være mødepligt for alle medlemmer i konflikt.

Det er vigtigt, at alle strejkende deltager aktivt i opbygningen af den faglige solidaritet, der er udgangspunktet for, at vi kan gennemføre en slagkraftig overenskomstkonflikt.

---

## NØDBEREDSKAB

Nødberedskab er det beredskab, som skal aftales mellem Socialpædagogernes Landsforbund og arbejdsgiveren for at undgå, at der opstår livstruende situationer på de arbejdspladser, der er berørt af strejken.

I hovedaftalerne står der:

- 'Arbejdsstandsning kan ikke omfatte pædagoger, som parterne er enige om ved aftale at undtage fra retten til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning'.

Til hovedaftalerne er der tilføjet et protokollat med bemærkning til hovedaftalens bestemmelser om nødberedskab:

- 'Der er mellem parterne enighed om, at der i givet fald skal indgås en aftale, der som minimum sikrer et nødberedskab indenfor de områder, der vil blive berørt af en arbejdsstandsning'.

Omfanget af et nødvendigt beredskab er vanskeligt at afgøre. Beredskabet skal **aftales** med arbejdsgiverne.

Medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund arbejder på meget sårbare områder og med mennesker, der som regel ikke har forældre/familier, der kan møde op og overtage pasningsforpligtelsen.



Det er forbundets opfattelse, at nødberedskabet skal sikre brugerne mod livstruende episoder. Vi skal også tænke på, at en vigtig del af strejkens mulighed for succes afhænger af befolkningens forståelse for konflikten.

En sådan forståelse kan være vanskelig at skabe, hvis det kan påpeges, at svigt i nødberedskabet har været den direkte årsag til en tragisk episode.

Et nødberedskab på eksempelvis en døgninstitution for børn og unge eller et værksted, daghjem eller dagcenter for fysiske eller psykiske handicappede kan aldrig være et bestemt beredskab, organiseret, etableret på samme måde og af samme størrelse. Det er derfor vanskeligt at give en 'standard-recept'.

#### *Proceduren*

Overenskomstens parter indgår aftale i henhold til hovedaftalen med protokollat. Denne aftale vil formentlig i formen se ud på følgende måde:

- Et generelt afsnit, der omhandler aflønning af beredskab og en afgrænsning af, hvilke funktioner der må udføres af nødberedskabet.
- Et afsnit om lokale aftaler, om det præcise omfang af nødberedskabet på hver enkelt arbejdsplads.
- En bestemmelse om, at lokalaftalerne indgås mellem KL/RLTN og den enkelte kommune/region på den ene side og på den anden side forbundet og den enkelte kredsbestyrelse.

Nødberedskabet består af overenskomstansat personale. Reglements- og tjenstemandsansatte, indgår således ikke i nødberedskabet, men antallet af disse grupper og deres arbejdstid indgår i vurderingen af nødberedskabets størrelse.

#### *Institutionsledere/forstandere*

Forbundet vil bestræbe sig på at sikre, at de overenskomstansatte institutionsledere, der er medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund, bliver omfattet af nødberedskabet.

De institutionsledere/forstandere, der er reglements- / tjenstemandsansatte, skal følge retningslinjerne for reglements- og tjenstemandsansatte i øvrigt. Det er vigtigt at fastslå, at institutionslederne ingen kompetence har overfor **nødberedskabet**. Det har alene pågældende **forvaltningschef**.

#### *Uorganiserede må ikke indgå i nødberedskabet*

Nødberedskabet skal kunne forhindre, at klienterne bliver udsat for akutte nødsituationer. Nødberedskabet må ikke have karakter af en 'barberet' normal-normering.

De medlemmer, der indgår i nødberedskabet, skal aktivt medvirke til at forhindre 'strejkebryderi', og at andre personalegrupper/alternative foranstaltninger påtager sig strejkeramt arbejde.

Konstateres noget sådant, skal de pågældende medlemmer i første omgang ved direkte kontakt til 'strejkebryderne' forsøge at overtale dem til at lade være. Hvis dette ikke lykkes, skal strejkebryderiet omgående rapporteres til kredsbestyrelsens beredskab.

I det hele taget – ved **akutte** situationer – kontakt omgående kredskontor.

---

### OMSORGS-DAGE

Omsorgsdage kan ikke varsles eller afholdes under konflikten. Medlemmer, der har påbegyndt omsorgsfravær inden konflikten start, vil få strejkeunderstøttelse på lige fod med deres kolleger fra det tidspunkt, hvor strejken iværksættes.

---

### OPSIGELSE FRA ARBEJDSGIVERENS SIDE

Der skelnes mellem opsigelse før en konflikt og opsigelse under en konflikt.

#### *Før konflikten:*

En arbejdsgiver kan opsiges en medarbejder med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår, selv om en del af opsigelsesperioden kommer til at løbe i konfliktperioden.

#### *Under konflikten:*

Også under en konflikt kan en arbejdsgiver opsiges medlemmer. Det skal ligeledes ske med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår. Heraf følger blandt andet, at der skal foreligge tvingende årsager ved afskedigelse af en tillidsrepræsentant eller anden medarbejderrepræsentant, der er omfattet af den særlige tillidsrepræsentant-beskyttelse.

Under en overenskomstmæssig konflikt er det ikke sagligt at opsiges medlemmer med den begrundelse, at der er konflikt. Det gælder, selv om medlemmerne er ansat tids- eller opgavebegrænset.

---

### OPSIGELSE FRA MEDLEMMETS SIDE

Der skelnes mellem opsigelse før en konflikt og opsigelse under en konflikt.

#### *Før konflikten:*

Hvis et medlem har sagt sin stilling op, før konflikten begynder, får opsigelsen virkning efter sit indhold. Løber opsigelsesperioden under konflikten, bliver medlemmet, hvis pågældende er medlem af den konfliktende organisation, omfattet af konflikten på samme måde som andre medlemmer.

*Under konflikten:*

Hvis en medarbejder siger sin stilling op under en konflikt, skal det ske med sædvanligt varsel og på sædvanlige vilkår.

---

## REGLEMENTSANSATTE

Se Tjenestemænd og reglementsansatte

---

## STILLINGSOPSLAG/ STILLINGSSKIFT

I forbindelse med konflikten er de enkelte arbejdspladser samtidig omfattet af blokade. Det medfører, at ledige stillinger ikke kan besættes, så længe konflikten varer. Der er intet til hinder for, at stillinger søges og **besættes før eller samtidig** med konfliktens start.

Alle andre stillinger end de, der er omfattet af konflikten, kan medlemmer søge og besætte som normalt.

Såfremt man ønsker at fratræde sin stilling under en konflikt, skal man sørge for at få det skriftligt bekræftet af arbejdsgiveren og samtidig underrette sin faglige organisation herom.

---

## STREJKEBRYDERE

Forbundet opfordrer medlemmer til at udvise fasthed under konflikten. Således må det overvåges, om andre organisationers medlemmer udfører strejkeramt arbejde.

Konstateres det, at medlemmer af en anden faglig organisation udfører konfliktramt arbejde på vores område, kontakter kredsen pågældende fagforening lokalt. Giver dette ikke umiddelbart resultat, indberettes forholdet til forbundet, som herefter vil rette henvendelse til pågældendes forbund.

Det er oplagt, at alternative anbringelsesformer som professionel familiepleje, opholdssteder mv. kan misbruges af arbejdsgiverparterne til at bryde en strejke iværksat på eksempelvis døgninstitutioner.

Det organiserede personale, der arbejder med disse alternative anbringelser (socialrådgivere, pædagogiske konsulenter, familieplejere osv.), har ret til at nægte at påtage sig arbejde med alternative anbringelser, **der ligger ud over det sædvanlige antal** eller direkte har karakter af overflytning af klienter fra en konfliktramt institution.

Medlemmer, der arbejder i disse funktioner, har pligt til at nægte at udføre strejkearbejde.

I det øjeblik strejke bliver en realitet, vil forbundet rette henvendelse til de relevante personaleorganisationer og arbejdsgiverparter med henblik på at undgå strejkebryderi

ved brug af alternative anbringelser. Der kan også tænkes andre initiativer såsom annoncer i lokalpressen mv.

**Bemærk:** Det betragtes som strejkebryderi, såfremt ikke-strejkeramte institutioner/alternative anbringelsessteder mv. overtager klienter fra strejkeramte institutioner.

Forbundets lokale **kredse** skal kontakte andre relevante personaleorganisationers lokale bestyrelser. Det vil være en god foranstaltning at opsøge de alternative anbringelsessteder – de primærkommunale forvaltninger mv. med henblik på at underrette disse om konfliktens omfang, nødberedskab og for at påvirke personalet til ikke at deltage i strejkebryderiet.

---

## STREJKEVARSEL

Forbundets hovedbestyrelse beslutter og udtager strejkeområder. Det vil af varslerne fremgå, hvilke medlemsgrupper/typer arbejdspladser, der omfattes af arbejdsstandsningerne. På tilsvarende vis kan arbejdsgiverne beslutte at varsle og iværksætte lockout.

De berørte arbejdspladser vil blive orienteret herom. Hvis man er i tvivl om, at ens arbejdsplads er omfattet af konflikten, bør kredsen kontaktes.

Når der er truffet beslutning om at afsende strejkevarsel, vil disse blive fremsendt til de berørte arbejdsgiverorganisationer samt forligsinstitutionen. Ligeledes vil der tilgå den øvrige fagbevægelse en orientering om strejkevarslet, ligesom de lokale jobformidlingscentre får den nødvendige besked, således at der ikke anvises arbejdskraft til de berørte institutioner.

Personalegrupper, der ikke er omfattet af arbejdsstandsninger, skal på normal vis møde frem på arbejdspladserne og udføre deres sædvanlige arbejde.

Tjenestemandsansatte og reglementsansatte skal følge de regler, der er angivet under afsnittet – Tjenestemænd og reglementsansatte.

---

## STUDERENDE

De studerende i lønnet praktik er i henhold til Hovedaftalen ikke omfattet af en eventuelt konflikt, men skal møde på arbejde.

Den studerende må ikke påtage sig ekstraarbejde som følge af konflikten og må ikke indgå i nødberedskabet.

De studerende, der er i observationspraktik på konflikt-ramte arbejdspladser, følger personalet på den pågældende arbejdsplads.

De studerende skal i øvrigt rette henvendelse til PLS (studieorganisation) vedrørende deres stilling under konflikten og få vurderet, hvilke konsekvenser strejken kan få for deres uddannelsesforløb.

---

## SYGDOM

**Reglementsansatte og tjenestemænd** skal møde på arbejdspladsen, når sygdommen er overstået. Sygelisten føres som normalt. Reglementsansatte og tjenestemænd skal have løn af arbejdsgiveren under sygdommen, uanset strejken.

**Overenskomstansatte** medlemmer, der er omfattet af konflikten og ved dennes start er sygemeldte, modtager konfliktunderstøttelse på lige fod med øvrige.

Bliver et medlem, der er omfattet af konflikten, syg under konflikten, gives der meddelelse herom til kredsens, jf. eventuelle lokale retningslinjer.

Medlemmer, der er sygemeldte ved konfliktens ophør, skal omgående meddele dette til arbejdsgiveren, og man vil så være berettiget til løn under sygdom, jf. overenskomstens regler.

---

## TJENESTEMÆND OG REGLEMENTSANSATTE

Tjenestemandsansatte og reglementsansatte skal møde på arbejde, selv om institutionen er konfliktramt, men må ikke påtage sig konfliktramt arbejde.

Det, der ofte volder de største problemer, er konstateringen af, **hvornår** et arbejde kan anses for at være strejke-ramt arbejde.

Den altovervejende hovedregel er, **at ansatte, der ikke er i konflikt, kun må udføre sit sædvanlige arbejde.**

*Til slut en enkelt tommefingerregel:*

Hvis en **tjenestemand** eller **reglementsansat** modtager et **skriftligt** pålæg om at påtage sig en opgave med den begrundelse, at det drejer sig om en **livstruende** situation, skal ordren udføres **først** – sagen rejses **bagefter**, hvis der er tvivl om pålæggets berettigelse.

Herudover må medlemmer af forbundet ikke videreføre arbejde eller samarbejde med ansatte, **der uden at være pligtige til** det udfører arbejde, der er omfattet af konflikten.

---

## UORGANISEREDE

Skal gøres bekendt med, at de ikke nyder nogen af de organiseredes rettigheder under konflikten. De kan ligeledes ikke deltage i de strejkendes arrangementer mv. (Se endvidere Strejkebrydere).

---

## VIKARER

Timelønnede vikarer kan modtage understøttelse fra a-kassen, **såfremt** de opfylder de normale vilkår herfor, og såfremt de ikke på tidspunktet for konflikten iværksættelse er beskæftiget på en konfliktramt arbejdsplads.

Det anbefales derfor, at arbejdspladsens leder, såfremt hun/han normalt ansætter/afskediger vikarer, skriftligt meddeler vikaren, at der ikke er mere arbejde pr. den sidste arbejdsdag forud for konflikten start. Herefter kan de som nævnt modtage dagpenge fra a-kassen på normale vilkår.

Timelønnede vikarer, der er medlem af den faglige organisation, men ikke er medlem af a-kassen, vil kunne få udbetalt konfliktunderstøttelse. Betingelsen herfor er dog, at de er **indmeldt SL senest 6 måneder før en konflikt træder i kraft**. (Se dog undtagelser under 'Indmeldelse i fagforeningen').

Understøttelse udgør ligeledes et beløb svarende til den maksimale dagpengesats udregnet efter det antal timer, der i gennemsnit er beregnet på grundlag af lønsedlen for den seneste måned. Arbejdspladsens leder og tillidsrepræsentant skal attestere oplysninger om indtægten.



**Socialpædagogernes  
Landsforbund**

Brolæggerstræde 9

1211 København K

Tlf. 7248 6000

Mail: [sl@sl.dk](mailto:sl@sl.dk)

[www.sl.dk](http://www.sl.dk)