

Minivejledning om rettigheder og pligter for medarbejderne under en eventuel konflikt		
<b>Konfliktens start</b>	Hvem omfatter det	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle medlemmer af en forhandlingsberettiget organisation for hvem, der er varslet konflikt, inkl. fleksjobansatte.</li> </ul>
	Hvem er undtaget	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uorganiserede</li> <li>• Medlemmer af en ikke-forhandlingsberettiget organisation (Krifra, Prosa m.fl.)</li> <li>• Tjenestemænd</li> <li>• Elever</li> <li>• Ledende medarbejdere over et vist lønniveau</li> </ul>
	Ansættelsesforholdet ophører	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikke ret til at opholde sig på arbejdspladsen.</li> <li>• Pligt til at aflevere nøgler, PC, mobiltelefon og andet udstyr</li> <li>• <b>Direktionen har dog besluttet, at medarbejdere i konflikt fortsat kan disponere over mobiltelefoner, PC'ere og andet udstyr, ligesom de fortsat har adgang til regionens netværk i hidtidigt omfang.</b></li> <li>• <b>Ligeledes fortsætter eksisterende <u>bruttolønsordninger</u>.</b></li> </ul>
	Konflikttramt arbejde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejdere, der ikke er i konflikt, har ikke pligt til at udføre konflikttramt arbejde.</li> <li>• Undtaget ledere, som kan pålægges at udføres såvel eget arbejde som arbejde, de normalt ikke udfører</li> </ul>
<b>Besættelse af ledige stillinger</b>	Ansættelsesaftale indgået før konflikten med tiltrædelse under konflikten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stillingen tiltrædes og medarbejderen bliver straks omfattet af konflikten, hvis vedkommende er medlem af den konflikttrante organisation.</li> </ul>
	Ansættelsesaftale ikke indgået før konfliktens påbegyndelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vil normalt være blokaderamt og kan ikke besættes under konflikten.</li> </ul>

<b>Konstitution</b>	<b>Konstitution i ledende stilling</b>	<b>Ansatte, der er konstitueret i en stilling, som ikke er omfattet af konflikt, er ikke omfattet af konflikt. Det er således "status" for den stilling, man er konstitueret i, der er afgørende for, om man er omfattet af konflikt.</b>
<b>Lønforhold under konflikt</b>	Lønudbetalingen ophører	Det gælder også <ul style="list-style-type: none"> <li>• Løn under barsel</li> <li>• Sygdom</li> <li>• Pensionsindbetaling</li> <li>• ATP m.v.</li> </ul> <b>Regionen har besluttet, at der ikke foretages ændringer i lønancienniteten som følge af konflikt.</b>
<b>Afspadsering</b>	Påbegyndt afspadsering	Afbrydes når konflikten iværksættes. Medarbejderne bliver omfattet af konflikten
	Aftalt, men Ikke-påbegyndt afspadsering	Kan ikke påbegyndes
<b>Barsel/adoption/forældreorlov</b>	Der udbetales ikke løn under barsel eller indbetales pensionsbidrag for den ulønnede del af barselorloven.	Perioden, hvor medarbejderen har krav på løn under barsel m.v., forlænges ikke som følge af en konflikt.
<b>Omsorgsdage</b>	Påbegyndt før konflikten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afholdes som hidtil.</li> <li>• Ingen løn efter at konflikten er trådt i kraft</li> </ul>
	Påbegyndelse under konflikten	Kan ikke påbegyndes, selv om de er planlagt inden konfliktens start.
<b>Orlov</b>	Påbegyndt orlov inden konfliktens start	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orlov kan fortsætte</li> <li>• Ingen løn under orlov under konflikten</li> </ul>
	Orlov ikke påbegyndt inden konfliktens start	Orlov kan ikke påbegyndes.
<b>Ferie</b>	Påbegyndt inden konfliktens start	Afvikles på sædvanlig vis
	Ikke-påbegyndt ferie	Kan ikke gå på ferie under konflikten, selv om ferien var planlagt forud for konfliktens start.
	Feriegodtgørelse/særlig feriegodtgørelse	Udbetales ikke under konflikt
	Optjening af ferie	Finder ikke sted under konflikt
	Attestation af feriekort	Kan ikke finde sted

<b>Sygdom</b>	Sygemeldt før konflikten	Ikke ret til løn fra det tidspunkt konflikten bryder ud.
	Sygemeldt under konflikten	Ikke ret til løn
	Efter konflikten	Arbejdsgiverens forpligtelser til at udbetale løn genopstår
<b>Uddannelse / kurser</b>	Påbegyndt kurser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pligt til at afbryde kurset, medmindre andet aftales lokalt med den faglige organisation</li> <li>• Der udbetales ikke løn under konflikten.</li> </ul>
	Kurset planlagt til påbegyndelse under konflikten	Kan ikke påbegyndes mens konflikten løber.
<b>Jubilæum</b>	Medregnes i jubilæumsancienniteten pr. kulance	
<b>Bibeskæftigelse</b>	Kan fortsat varetages	Det forudsættes, at bibeskæftigelsen ikke er et led i hovedbeskæftigelsen, og at det ligger uden for de konfliktramte områder.

### Ledere – hvem er undtaget fra konflikten

Faggruppe	Hvad siger hovedaftalen	Præciseringer
<b>Chefer på cheftalen</b>		Alle er undtaget fra konflikten
<b>Akademikere</b>	§ 5, stk. 4 Arbejdsstandsning kan ikke omfatte <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chefstillinger på grundlønstrin 50 og højere,</li> <li>• Medlemmer, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktens ophør, og</li> <li>• Medlemmer, som undtages ved aftale mellem parterne.</li> </ul>	Danske Regioner har oplyst:  Akademikerne og RLTN er enige om, at hovedaftalens § 5, stk. 4, hvorefter arbejdsstandsning ikke kan omfatte "chefstillinger på grundlønstrin 50 og højere", skal forstås som følger:  Der skal foretages en konkret vurdering af både den ansattes stillingsindhold og om lønniveauet svarer til løntrin 50 eller højere. (d.v.s. kr. 516.572 eller højere)-  I vurderingen af, om lønniveauet svarer til løntrin 50 eller højere indgår grundløn, funktionsløn og

		<p>kvalifikationsløn.</p> <p>I vurderingen af stillingsindholdet, skal stillingsindehaveren have et egentligt personaleansvar, dvs. ansvar for MUS- og sygefraværssamtaler, ferietilrettelæggelse og lønforhandling. Endelig skal stillingsindehaveren have det reelle beslutningsansvar i forhold til ansættelse/advarsel/afsked og lignende. Det kan nogle steder være formaliseret i en indstillingsprocedure, men det reelle ansvar skal være hos den pågældende selv.</p>
<b>Lægelige chefer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledende overlæger</li> <li>• Specialeansvarlige overlæger</li> </ul>	Alle er undtaget fra konflikten, jfr. FAS' hjemmeside
<b>Overlæger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overlæger tillagt budget eller personaleledelse</li> </ul>	Alle er undtaget fra konflikten, jfr. FAS' hjemmeside
<b>HK/Kommunal</b>	<p>§ 5, pkt. 3 Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte medlemmer, der undtages ved aftale mellem parterne.</p>	<p>Som udgangspunkt er alle ledere ansat efter overenskomst for <u>administrations – og IT-personale og ledende lægesekretærer</u> ansat efter overenskomst for lægesekretærer omfattet af HK/ Kommunals konfliktvarsel.</p> <p>Hverken i hovedaftalen eller specifikt i HK/ Kommunals konfliktvarsel er ledere undtaget.</p>
<b>Sundhedskartellet</b>	<p>§ 5, stk. 4. Arbejdsstandsning kan ikke omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lederstillinger</li> <li>• ansatte, der undtages ved aftale mellem parterne</li> <li>•</li> </ul>	Ledere omfattet af lederoverenskomsten (32.26) er ikke omfattet.
<b>FOA</b>	<p>§ 5, stk. 3 Arbejdsstandsning kan ikke omfatte ansatte, der undtages ved aftale mellem vedkommende parter.</p>	Der er ikke varslet konflikt for medarbejder på overenskomsten for ledende servicepersonale.
<b>Socialpædagogernes Landsforbund</b>	§ 7, stk. 5	

	Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte medlemmer, som undtages ved aftale mellem hovedaftalens parter.	Som udgangspunkt er alle ledere ansat efter overenskomst for socialpædagogisk personale omfattet af SL's konfliktvarsel.  Hverken i hovedaftalen eller specifikt i SL's konfliktvarsel er ledere undtaget.
<b>Maskinmestrenes Forening</b>	§ 5, stk. 3 Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte medlemmer, der undtages ved aftale mellem parterne.	Som udgangspunkt er alle ledere (Maskinmester) ansat efter overenskomst for professionsbachelor omfattet af Maskinmesterforeningens konfliktvarsel.  Hverken i hovedaftalen eller specifikt i Maskinmesterforeningens konfliktvarsel er ledere undtaget
<b>Personlige ordninger</b>	Såfremt de pgl. er ansat på basisoverenskomsten, så er de omfattet af et konfliktvarsel, der varsler konflikt for ansatte på basisoverenskomsten.  Omvendt må det kunne konkluderes, at hvis de fortsat er ansat efter f.eks. Sundhedskartelletts lederoverenskomst, er de undtaget fra konflikten.	