

**Skal jeg strejke,
hvis konflikten kommer?**

OK18



**DANMARKS STÆRKESTE
FAGFORENING**

Kære 3F medlem

Når fagforbundene forhandler om fornyelse af overenskomster med arbejdsgiverforeningerne, kan det ende med, at medlemmerne skal i strejke. Forhandlingerne på det offentlige område er pt. kørt fast, og det betyder, at der desværre ikke er kommet et resultat ud af forhandlingerne. Derfor har 3Fs offentlige gruppe varslet strejke fra den 4. april 2018. Forligsmanden har altid mulighed for at bringe parterne sammen for eventuel at blive enige om f.eks. et mægtingsforslag. Det bliver så sendt ud til medlemmerne, som skal stemme om forslaget.

Strejkens to grundprincipper:

- medlemmerne skal i strejke såfremt arbejdsgiverne og fagforeningerne ikke kan blive enige om et forhandlingsresultat eller
- medlemmerne stemmer nej til et forhandlingsresultat eller Forligsmandens mægtingsforslag

Vi har ret til at strejke

På det danske arbejdsmarked har lønmodtagerne ret til konflikt. Det betyder, at hvis ovenstående situation opstår, kan vi bruge retten til strejke til at få bedre vilkår. I 3F er vi klar til at strejke for vores medlemmers løn- og arbejdsvilkår. Denne pjecer forklarer, hvilke rettigheder du har under strejken. Følg med på vores hjemmeside www.3f.dk/ok18 og på Facebook '3F Den Offentlige gruppe'. Reager hurtigt, hvis du får en mail fra 3F. Er du i tvivl eller har spørgsmål, så kan du altid tage fat i din lokale 3F afdeling.



God arbejdskamp.

Henning Josefsen Overgaard,
forbundssekretær
Fagligt Fælles Forbund

HVEM SKAL I KONFLIKT?

3F har udpeget nogle arbejdspladser inden for det offentlige arbejdsmarked, der er udtaget til konflikt. På de arbejdspladser skal medlemmerne i strejke. Din afdeling er orienteret om hvilke arbejdspladser, der er udtaget til konflikt lokalt.

Skal du i strejke, vil du modtage en mail eller SMS fra 3F. Har vi ikke din elektroniske adresse, så får du brev med posten. Har du en tillidsrepræsentant, så kontakt vedkommende. Er du i tvivl, så kontakt din lokale 3F afdeling.

EFFEKTIV KONFLIKT

For at gøre konflikten effektiv, er det vigtigt, at alle 3F medlemmer på arbejdspladsen står sammen om strejken. Livsvigtige arbejdsfunktioner vil blive fritaget for strejke.

LOCKOUT

Arbejdsgiverne har mulighed for at lockoute dele af det offentlige arbejdsmarked, eller alle arbejdspladser der er offentlige. Bliver du lockoutet, vil du få yderligere information om, hvordan du skal forholde dig.

FREMMØDE I 3F AFDELINGEN

Er din arbejdsplads udtaget til konflikt og du skal strejke, så skal du møde op i din 3F afdeling i en af strejkens første dage. Det fremgår tydeligt i den mail, SMS eller brev du modtager, hvornår du skal møde. 3F afdelingen opretter dig i konfliktsystemet, så du kan modtage konfliktunderstøttelse. Hvis du ikke møder op, så mister du retten til konfliktunderstøttelse.

HVAD FÅR JEG I KONFLIKTUNDERSTØTTELSE

Som medlem af 3F modtager du konfliktunderstøttelse, som svarer til dagpengesatsen.

Fuldtidsmedlemmer vil få 860 kr./dag.

Deltidsmedlemmer vil få 573 kr./dag

3F trækker automatisk skat, og sætter din konfliktunderstøttelse ind på din NemKonto.

AFSPADSERING

Man skelner mellem påbegyndt og ikke-påbegyndt afspadsring.

Påbegyndt afspadsring:

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

Ikke-påbegyndt afspadsring:

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

Optjening:

Der optjenes ikke ret til at afspadsere under konflikt.

Efter konflikten:

Afspadsring, der ikke har kunnet holdes på grund af konflikten, må på ny aftales/ fastlægges ved konfliktens ophør.

BARSEL OG FÆDREORLOV

Påbegyndt orlov før konflikten:

For dig, som har ret til løn under barsel, bortfalder retten til løn ved konfliktens start. I stedet vil du modtage barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark. Barselsdagpenge kan tidligst udbetales fra den dag, hvor der er 4 uger til forventet fødsel.

Påbegyndt orlov under konflikten:

Har du ret til løn under barsel, som starter under konflikten, får du ikke udbetalt løn fra arbejdsgiver. Du vil i stedet kunne få udbetalt barselsdagpenge fra Udbetaling Danmark fire uger før fødslen.

Efter konflikten:

Når konflikten slutter, genopstår arbejdsgivers forpligtelse til at betale løn under barsel. Det forudsætter dog, at ansættelsesforholdet genoptages, og at du fortsat er på barselsorlov med løn.

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

FLEKSJOB, JOB MED LØNTILSKUD, JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

Er du ansat i et fleksjob, job med løntilskud eller job på særlige vilkår er du omfattet af en konflikt på lige fod med dine øvrige kolleger inden for faggruppen.

VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG NYTTEJOB

Er du i virksomhedspraktik, er du ikke omfattet af overenskomsterne og dermed heller ikke af organisationernes konfliktvarslere.

Nyttejob er omfattet af ordningen omkring virksomhedspraktik. Arbejdsgiver må ikke sætte dig til at udføre konfliktramte arbejder.

OMSORGS-DAGE OG SENIORDAGE

Man skelner mellem omsorgsdage/seniordage, som er startet før konflikten, og omsorgsdage/seniordage, som er planlagt påbegyndt under konflikten.

Påbegyndte omsorgsdage:

Er en omsorgsdag/seniordag påbegyndt inden konflikten (fx kl. 23.00 og konflikten indledes kl. 24.00), kan den afholdes som planlagt.

Er der tale om to omsorgsdage i træk og konflikten træder i kraft under afholdelse af omsorgsdag/seniordag nr. 1, men inden omsorgsdag nr. 2 er påbegyndt, kan omsorgsdag/seniordag nr. 2 ikke afholdes.

Med hensyn til løn med videre stilles du ligesom de medlemmer, der er omfattet af konflikten, det vil sige, at der ikke kan udbetales løn, efter at konflikten er trådt i kraft.

Under konflikten:

omsorgsdage/seniordage kan ikke - uanset om de er aftalt tidligere – tages under konflikt.

ORLOV, BORTSET FRA BARSORSORLOV

Der skelnes mellem orlov mv., som er påbegyndt inden konflikten, og orlov, som ønskes påbegyndt under konflikten. Ud over det skelner man mellem orlov mv. med og uden løn.

Påbegyndt orlov:

En påbegyndt orlov kan du fortsætte med under en konflikt. Har du orlov med løn, får du ikke udbetalt løn under konflikten.

Ikke-påbegyndt orlov:

Du kan ikke starte orlov med løn under en konflikt. Ulønnet orlov kan du derimod holde og starte under en konflikt.

Ophør af orlov under konflikten:

Hvis orlovsperioden slutter under konflikten, har du pligt til at vende tilbage til arbejdspladsen og bliver omfattet af konflikten. Det gælder uanset om du havde orlov med eller uden løn.

PLANLAGT FERIE I KONFLIKTPERIODEN

Er din ferie påbegyndt inden konfliktstart, så må du holde ferien.

Ferie, der er planlagt til start i konfliktperioden, kan ikke holdes. Kontakt straks din lokale 3F afdeling, så du kan få rådgivning om din situation.

SYG FØR ELLER UNDER KONFLIKTEN

Er du sygemeldt inden konflikten starter, får du ingen sygedagpenge/løn fra arbejdsgiver, men du har ret til sygedagpenge fra kommunen.

Er du syg første dag eller senere efter konflikten er iværksat, får du ingen sygedagpenge fra kommunen, men du har ret til konfliktstøtte fra 3F.

Kontakt straks din lokale 3F afdeling, hvis du er sygemeldt, så du kan få rådgivning om, hvordan du skal forholde dig.

FIU KURSER

Er dit kursus startet før konfliktstart, skal det afbrydes når konflikten begynder.

Kontakt straks din lokale 3F afdeling.

Er dit kursus startet efter konfliktens begyndelse, må du ikke tage på kurset.

KONFLIKTEN ER SLUT - HVAD SÅ NU?

Når konflikten er slut, er det vigtigt, at du møder op på dit arbejde og genoptager dit arbejde straks.

Du har selvfølgelig krav på det samme arbejde, som du havde før konflikten.

OK18 | OVERENSKOMST 2018

UDGIVET AF 3F · MARTS 2018

Varenummer: 9222