

Konflikt **ABC**

Overenskomst 2008



**kost &
ernærings
forbundet**



Sundhedskartellet

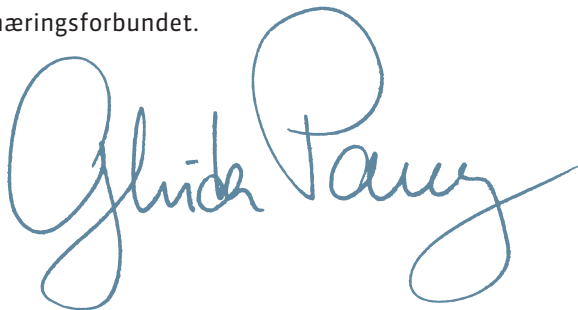
Forord

Konflikt ABC'en hér sender vi til Kost & Ernæringsforbundets tillidsrepræsentanter og forbundets medlemmer på de arbejdspladser, Hovedbestyrelsen har udvalgt til at strejke, hvis overenskomstforhandlingerne bryder sammen.

ABC'en ligger også på forbundets hjemmeside – www.kost.dk

I ABC'en finder du svar på mange af de spørgsmål, der kan opstå, hvis overenskomstforhandlingerne bryder sammen og vi skal i strejke.

Har du har spørgsmål, du ikke kan finde svar på i Konflikt ABC'en, så kontakt din tillidsrepræsentant eller Kost & Ernæringsforbundet.

A handwritten signature in blue ink that reads "Gluck Taus". The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.

Konflikt ABC

Afspadsering

Deltager du i nødbereidskabsarbejde, mens konflikten løber, optjener du ikke afspadsering. Alt arbejde i nødbereidskab afregner arbejdsgiveren kontant til den enkelte.

Du kan ikke afspadsere, mens konflikten løber. Er du på afspadsring, når konflikten starter, afbrydes din afspadsring, og du deltager i konflikten fra konflikten begyndelse.

Hvis du har aftalt afspadsring, der skal begynde, efter konflikten er startet, bliver afspadsringen suspenderet.

Anciennitet

Du optjener som udgangspunkt ikke ansættelsesanciennitet, mens konflikten løber.

Arbejdsmarkedsbidrag

Se under Skat, ATP.

ATP

Se under Skat, ATP.

Barns sygdom

Som udgangspunkt har du ikke mulighed for at få fri med løn ved dit barns 1. sygedag, såfremt du skal udføre nødbereidskabsarbejde. Det anbefales imidlertid, at der ved de lokale beredskabsforhandlinger tages højde for denne situation på samme måde som ved anden lovlig fraværsgrund, som f.eks. sygdom.

Se afsnittet Sygdom.

Barselsorlov

Efter lovgivningen om barselsorlov har forældrene ret til at oppebære dagpenge i i alt 52 uger, dvs. 4 uger før og 48 uger efter fødslen. Moderen har ret til dagpenge i 4 uger før fødslen og 14 uger efter fødslen. Faderen har ret til dagpenge i 2 uger umiddelbart efter fødslen eller i barnets første 14 uger. Herefter har forældrene tilsammen ret til dagpenge i 32 uger.

Har du ret til dagpenge efter dagpenge-loven, er du omfattet af den gældende barselsaftale (Aftale om fravær af familiemæssige årsager, SHK OK05), hvorefter moderen har ret til at få udbetalt sædvanlig løn under barselsorlov i 8 uger før for-



ventet fødsel og i 24 uger efter fødslen. Ugerne 14 til 24 efter fødsel kan deles med faderen.

Faderen har efter barselsaftalen ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger umiddelbart efter barnets fødsel eller i barnets første 14 uger. Derudover har faderen ret til udvidet fædreorlov i 2 uger med sædvanlig løn, inden barnets 46. uge.

Vær opmærksom på fristerne i forbindelse med meddelelse af graviditet og barselsorlov skal være modtaget af arbejdsgiveren, inden konflikten starter.

Moderen

Hvorledes du skal forholde dig afhænger af:

a) om du er gået på barselsorlov, når konflikten begynder, og om der er mere eller mindre end 4 uger til forventet fødsel eller

b) om du går på barselsorlov, mens konflikten løber.

Ad a). Hvis du er gået på barselsorlov, og der er mere end 4 uger til forventet fødsel, vil du få udbetalt konfliktunderstøttelse (sædvanlig løn) fra Kost & Ernæringsforbundet. Når der er 4 uger til forventet fødsel, hvor du er berettiget til at oppebære dagpenge, skal du forholde dig som omtalt i det næste afsnit om tilfælde, hvor der er mindre end 4 uger til forventet fødsel og hurtigst muligt henvende dig til løn- og personalekontoret.

Er der mindre end 4 uger til forventet fødsel, skal du hurtigst muligt henvende dig til løn- og personalekontoret og bede om at få udleveret et dagpengeskema (DP400A), som du og din arbejdsgiver udfylder og sender til din bopælskommune. Du vil herefter fra din bopælskommune modtage dagpenge under konflikten, og Kost & Ernæringsforbundet vil supplere dagpengene op til din sædvanlige løn.

Ad b). Går du på barselsorlov, mens konflikten løber, er du ikke berettiget til at få udbetalt eventuelle dagpenge fra din bopælskommune. Du vil derfor få udbetalt konfliktunderstøttelse (sædvanlig løn) fra Kost & Ernæringsforbundet, mens konflikten løber.

Faderen

Hvorledes du skal forholde dig afhænger af:

a) om du er gået på fædreorlov, inden konflikten eller

b) om du går på fædreorlov, mens konflikten løber.

Ad a). Hvis du er gået på fædreorlov, og der er knyttet dagpengeret til dit fravær, skal du hurtigst muligt henvende dig til løn- og personalekontoret og bede om at få udleveret et dagpengeskema (DP400A), som du og din arbejdsgiver udfylder og sender til din bopælskommune. Du vil herefter fra din bopælskommune modtage

dagpenge under konflikten, og Kost & Ernæringsforbundet vil supplere dagpenge-
ne op til din sædvanlige løn. Har du orlov,
hvortil der ikke er knyttet dagpengeret
men ret til fravær med fuld løn efter barselsaftalen, vil du få udbetalt konfliktunderstøttelse (sædvanlig løn) fra Kost & Ernæringsforbundet.

Ad b). Hvis du går på fædreorlov, mens konflikten løber, er du ikke berettiget til at få udbetalt eventuelle dagpenge fra din bopælskommune. Du vil derfor få udbetalt konfliktunderstøttelse (sædvanlig løn) fra Kost & Ernæringsforbundet, mens konflikten løber.

Når konflikten er slut, indtræder du i alle tilfælde i de rettigheder, du har efter barselsaftalen. Hvis du har fået udbetalt konfliktunderstøttelse fra Kost & Ernæringsforbundet, opfordres du til at kontakte løn- og personalekontoret, så der ikke opstår problemer med din lønudbetaling m.v.

Beredskabsforhandlinger

Efter arbejdsgiverparternes anmodning skal der forhandles beredskabsaftaler med arbejdsgiverne for at sikre, at der på det konfliktramte område er et beredskab, som kan udføre livsvigtigt arbejde under konflikten. Se også under Katastrofeberedskab.

Det er efterhånden blevet fast praksis,

at der med arbejdsgiverparterne indgås en generel beredskabsaftale, hvorefter der for det enkelte konfliktområde forhandles lokale beredskabsaftaler. Det er Kost & Ernæringsforbundet, der forhandler disse aftaler.

Bibeskæftigelse

Du har ret til at fortsætte med et bijob, som du havde allerede før konflikten, med mindre bibeskæftigelsen ligger inden for det konfliktramte område. Du må ikke arbejde mere, end du gjorde før konflikten, og bibeskæftigelsen må ikke forhindre dig i at deltage i beredskabet.

Blokade

En blokade går ud på, at medlemmerne nægter at lade sig ansætte på en bestemt arbejdsplads eller hos en bestemt arbejdsgiver. Blokaden kan fungere som et lovligt kollektivt kampskridt, når der bliver afgivet varsel i henhold til hovedaftalen. Blokaden henvender sig til de medlemmer, der ikke er ansat hos en konfliktramt arbejdsgiver. På den måde kan man sikre sig, at den konfliktramte arbejdsgiver ikke kan rekruttere blandt medlemmerne.

Fysisk blokade, hvor man ved magt forhindrer adgangen til arbejdspladsen, er ikke et lovligt kollektivt kampmiddel.



Bolig

Funktionærboliger skal ikke fraflyttes under en konflikt.

Demonstration

Du opfordres til at holde dig orienteret om demonstrationer, solidariske og faglige aktiviteter via organisationernes hjemmesider mv.

Efterløn

Konflikten hindrer ikke, at du kan få udstedt efterlønnsbevis eller overgå til efterløn. Dog skal du have opfyldt beskæftigelseskravet, inden konflikten starter. Det skyldes, at dit ansættelsesforhold er suspenderet under konflikten og du derfor ikke optjener arbejdstimer. Så længe konflikten løber, optjener du derfor heller ikke arbejdstimer til den høje efterløn eller skattefri præmie.

Hvis du allerede er på fleksibel efterløn, kan du kan have lønarbejde uden begrænsning mod fradrag i efterlønnen. Fradraget foretages som udgangspunkt time for time. Hvis du er omfattet af konflikten foretages fradraget i efterlønnen med et gennemsnit af dine arbejdstimer i de sidste fire uger inden konfliktens start.

Du opfordres til at kontakte arbejdsløshedskassen FTF-A, hvis du har spørgsmål om efterløn eller hvis du overvejer at gå på efterløn.

Elever

Elever er ikke omfattet af konflikten og må kun udføre de uddannelsesrelevante opgaver, de ville have varetaget, hvis der ikke var konflikt.

Elevernes deltagelse i uddannelsesrelevante opgaver har alene et uddannelsesmæssigt sigte. De er kun til stede i praktikområdet af uddannelsesmæssige hensyn.

Opstår der tvivl hos eleven, om eleven kan modtage en fyldestgørende uddannelse i et praktikområde under konflikten, skal chefen på praktikstedet kontaktes. Det er chefens ansvar at sikre alternativ uddannelse.

Opstår der uenighed om, at de uddannelsesrelevante opgaver, eleven tildeles, kan være konfliktramte arbejde, må dette afgøres af chefen på praktikstedet. Kan der ikke opnås enighed, inddrages elevens talsperson og tillidsrepræsentant, som om nødvendigt kontakter Kost & Ernæringsforbundet.

Hvis en elev ikke kan modtage undervisning eller lignende på grund af konflikten (f.eks. hvis skolen er omfattet af konflikten), kan eleven unklare at møde op til disse undervisningstimer.



Ferie/Feriefridage

Hvorvidt du kan afholde ferie afhænger 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 konflikten start, kan 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. Det gælder også, hvis du skal holde din ferie med feriedagpenge. Feriedagpengene udbetales af FTF-A.

Vær opmærksom på, at der er forskel på tidspunkterne for konfliktbegyndelse og feriebegyndelse: Konflikten begynder fra døgnets begyndelse (kl. 00:00). Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.

2. Hvis du har planlagt ferie, som påbegyndes efter konflikten er startet, er din ferie suspenderet og kan ikke afholdes som planlagt.
3. Ikke planlagt ferie kan ikke afholdes under konflikten.
4. Afspadseringsdage sidestilles med arbejdsdage. (Se i øvrigt under Afspadsering). Det vil sige, at hvis du har planlagt afspadsering umiddelbart før planlagt ferie, og ferien påbegyndes efter

konfliktens start, kan afspadseringen ikke afvikles, og din ferie suspenderes. (Jf. 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 uden for ferieperioden.

Når konflikten ophører, ”genopstår” den vagtplan, der ville have været gældende, hvis der ikke havde været konflikt. Det betyder, at hvis du ifølge denne vagtplan skulle have været på ferie, kan du afholde 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. Manglende ferie ved konflikt

Kan du ikke på grund af konflikten nå at afholde hovedferie og/eller restferie inden udgangen af april måned, har du mulighed for – ved afslutningen af ferieåret – at få udbetalt resterende feriepenge eller lave en skriftlig aftale med din arbejdsgiver om at overføre ferien til afholdelse i næste ferieår. Feriedagpenge kan ikke overføres til næste ferieår.

D. Andet

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

Du optjener ikke ret til ferie med løn eller feriepenge under konflikten, men via Kost & Ernæringsforbundet optjener du ret til ferie med feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto.

Feriefridage/6. ferieuge

Kan du ikke afvikle feriefridagstimer inden udgangen af ferieåret på grund af konflikten, kan du vælge enten at overføre dem til næste ferieår eller få dem udbetalt.

Flex-/skånejob

Hvis du er ansat i et flex-/skånejob, vil du være omfattet af konflikten på lige fod med dine kollegaer. Når du indgår i beredskabet, skal der tages hensyn til baggrunden for dit flex-/skånejob.

Forhold i ikke-konfliktramte områder

En konflikt kan betyde forsøg på at øge antallet af opgaver i de områder, der ikke er omfattet af konflikten. Medlemmer, der ikke er ansat i konfliktramte områder, er forpligtet til at udføre deres arbejde på vanlig vis. Se også under Ikke-strejkende.

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 mæglingsforslag, som herefter bringes til urafstemning blandt de stemmeberettigede medlemmer. En eventuel konflikt kan i tilfælde af mæglingsforslagets forkastelse tidligst begynde på 5. dagen for afgivelse af svar på mæglingsforslaget.

Genoptagelse af arbejdet

Du har både pligt og ret til at genindtræde i din stilling, når konflikten er slut. Du skal derfor straks genoptage arbejdet. Mens konflikten løber, skal der derfor i princippet udarbejdes 2 vagtplaner: En der gælder for nødberedskabet og en "normal" vagtplan.

Du er forpligtet til at holde dig løbende orienteret om begge planer samt om, hvornår konflikten ophører, således at du overholder din vagtplan.

Graviditet

Graviditet skal meddeles arbejdsgiver senest 3 måneder før forventet fødsel. Se også under Barselsorlov.

Hovedaftale

En konflikt afholdes i overensstemmelse med den gældende hovedaftale inden for arbejdsgiverområdet (KL og Danske Regioner). Du kan se hovedaftalerne på Sundhedskartellets hjemmeside.

Ikke-medlemmer

Konflikten omfatter kun de konfliktudtagne medlemmer af de organisationer, der deltager i konflikten.

Ikke-strejkende

Medlemmer, der ikke er omfattet af konfliktvarslet, og grupper der undtages fra konflikt efter aftale (f.eks. ledere), skal forholde sig neutrale. De må med andre ord ikke påtage sig andet og mere arbejde, end hvad de sædvanligt har beskæftiget sig med, ligesom de skal opretholde sædvanligt arbejdstempo.

Disse grupper kan således også afholde planlagt ferie, og en arbejdsgiver kan ikke med henvisning til den igangværende konflikt inddrage ferie. Dette gælder både for overenskomstsansatte og tjene-stemænd.

Indmeldelse af nye medlemmer

I Kost & Ernæringsforbundets vedtægter står der, at nye medlemmer først tre måneder efter, at de har meldt sig ind, kan få bistand. Først efter tre måneders medlemskab kan man derfor få konflikt-understøttelse.

De tre måneders karenstid står i vedtægternes § 10, stk. 3: "Aktive medlemmer kan efter tre måneders medlemskab i alle spørgsmål, der har forbindelse med ansættelsen i en stilling inden for Forbundets fagområder, søge Forbundet om bistand. Sager opstået inden tre måneders medlemskab kan behandles efter ansøgning. Ansøgningen behandles efter konkret vurdering."

Katastrofeberedskab

Ved tilstande der kan betegnes som katastrofe, skal alle genoptage arbejdet i henhold til beredskabsplanen. Alle forbliver i arbejde, indtil katastrofesituationen igen er afblæst. Herefter er du igen omfattet af konflikten.

Konfliktkontingent

Reglerne er lidt forskellige i Sundhedskartellets organisationer. I Kost & Ernæringsforbundet kan Hovedbestyrelsen beslutte at opkræve et ekstraordinært konfliktkontingent, hvis forbundets medlemmer har været i konflikt i forbindelse med fornyelsen af overenskomsten.



Konstitution i højere stilling

Hvis du er konstitueret i en højere stilling, f.eks. som afdelingsleder, er du omfattet af konflikten, hvis din basisstilling er konfliktramt.

Kurser

Hvis du ved konfliktens start er på et af arbejdsgiveren betalt efteruddannelseskursus, skal du i princippet afslutte kurset ved konfliktens start.

Organisationerne har dog intet at indvende imod, at du fortsætter kurset efter nærmere aftale med din tillidsrepræsentant og din arbejdsgiver. Det betyder så, at du først deltager i konflikten, når kurset er afsluttet, eller at du ikke deltager i konflikten i de enkeltstående dage, hvor kurset varer.

Det samme gælder kurser, der er planlagt til afholdelse efter konfliktens start.

Links

Du kan med fordel følge med i konflikten via forbundets hjemmeside – www.kost.dk

Lockout

Lockouten er arbejdsgivernes kampmiddel, ligesom strejken er lønmodtagernes. Når lønmodtagerne strejker, bliver de væk fra arbejdspladsen, når arbejdsgiverne lockouter de ansatte, der ikke er i strejke, beder de dem om at blive væk fra arbejds-

pladsen. En lockout skal varsles lige som en strejke.

I forbindelse med en lockout forhandles der også et nødberedskab. Se under Beredskabsforhandlinger.

Er du ansat på en lockout-ramt arbejdsplads, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant fra Kost & Ernæringsforbundet, bør du kontakte Forbundet.

Løn

Udbetaling af løn, der er optjent før konflikten, sker på den normale lønningssdag, også selv om den falder i konfliktperioden.

Nyt job

Se under Stillingsopslag.

Omsorgsdage

Hvis du er begyndt omsorgsfravær, inden konflikten starter, modtager du konfliktunderstøttelse fra Kost & Ernæringsforbundet.

Du kan derimod ikke varsle eller afholde omsorgsfravær, efter at konflikten er varslet eller begyndt.

Opsigelse

Du kan ikke opsiges din stilling, mens konflikten løber. Hvis du har opsagt din stilling, før konfliktens start, får opsigelsen virkning efter sin ordlyd. Hvis du ønsker at opsiges din stilling, skal du henvende



dig til Kost & Ernæringsforbundets sekretariat.

Det samme gælder, hvis du ønsker at opgive din stilling for at gå på pension.

Orlov

Generelt

Orlov starter første dag ved arbejdstids begyndelse. Du kan ikke bevilges og påbegynde orlov, mens konflikten løber.

Hvis du er påbegyndt orlov før eller senest samtidig med, at konflikten begynder, kan du fortsætte orloven.

Orlov med og uden løn fra arbejdsgiver

Hvis du er på orlov med løn, f.eks. for videreuddannelse, vil du modtage konfliktunderstøttelse fra Kost & Ernæringsforbundet.

Hvis du er på orlov uden løn, fortsætter du med orloven, mens konflikten løber.

Børnepasningsorlov

Du kan påbegynde din børnepasningsorlov og få orlovsydelse fra FTF-A, hvis orloven starter senest dagen inden, konflikten træder i kraft.

Hvis børnepasningsorloven skal starte i konfliktperioden, kan FTF-A ikke udbetale orlovsydelse, så længe konflikten varer. Du kan vælge at starte din orlov uden orlovsydelse fra a-kassen. Du vil i stedet modtage konfliktunderstøttelse fra Kost &

Ernæringsforbundet. Efter konflikten kan du igen få orlovsydelse fra FTF-A.

Hvis du ikke ønsker at påbegynde din orlov, kan du få dit Jobcenter til at tilbagekalde bevillingen. Du kan søge en ny børnepasningsorlov, når konflikten er ophevet.

Ophør af orlov

Hvis orloven ophører under konflikten, har du pligt til at vende tilbage til arbejdspladsen og bliver dermed omfattet af konflikten.

Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU)

Du kan ikke få Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU), hvis du er i konflikt. Det kan din arbejdsgiver heller ikke. Hvis du er startet på uddannelse med SVU, inden konflikten starter, opretholdes retten til SVU dog.

Pension

Kost & Ernæringsforbundet indbetaler pension af konfliktunderstøttelsen til din pensionskasse.

Skat, ATP

Skat

Hvis du udfører beredskabsvagter, vil din arbejdsgiver beregne skat samt arbejdsmarkedsbidrag (8 %).



Der betales derimod ikke arbejdsmarkedsbidrag af konfliktunderstøttelse.

ATP

Hvis du udfører beredskabsvagter, vil indbetalinger til ATP af vagterne ske som sædvanlig af din arbejdsgiver.

Der skal derimod ikke indbetales til ATP af konfliktunderstøttelsen.

Solidaritet

Sundhedskartelletts organisationer opfordrer dig til at vise fasthed under konflikten, så der kun bliver udført livsvigtigt arbejde, som parterne er enige om.

Du opfordres til at overvåge og indberette, hvis andre organisationers medlemmer udfører konfliktramt arbejde. Det gælder såvel organiserede som uorganiserede.

Sundhedskartelletts organisationer vil særligt henlede din opmærksom på, at uorganiserede uden nogen form for aktiv og solidarisk indsats opnår de goder, som du og dine kolleger kæmper for. Det maksimale formål med konflikten kan kun opnås fuldt ud ved en fælles solidarisk og fast optræden.

Se under Tvivlsspørgsmål.

Stillingsopslag

Afdelingerne på de konfliktramte institutioner/kommuner vil under konflikten samtidig være omfattet af en blokade.

Det betyder, at strejkeramte og ubesatte stillinger ikke kan besættes. Du kan dog godt søge stillingerne, men ikke tiltræde dem.

Studerende

Studerende er ikke omfattet af konflikten og må kun udføre de uddannelsesrelevante opgaver, de ville have varetaget, hvis der ikke var konflikt.

De studerendes deltagelse i uddannelsesrelevante opgaver har alene et uddannelsesmæssigt sigte. De er kun til stede i praktikområdet af uddannelsesmæssige hensyn.

Opstår der tvivl hos den studerende eller lederen på praktikstedet, om den studerende kan modtage en fyldestgørende uddannelse i et praktikområde under konflikten, skal skolens leder kontaktes. Det er skolelederens ansvar at sikre alternativ uddannelse i et samarbejde med lederen på praktikstedet og den studerende.

Sygdom

Er du syg ved konflikten begyndelse, skal du hurtigst muligt henvende dig til dit lønkontor og bede om at få udleveret et dagpengeskema (DP200A), som du og din arbejdsgiver udfylder og sender til din bopælskommune. Du vil herefter fra din bopælskommune modtage dagpenge under hele konflikten, og Kost & Ernæringsforbundet vil supplere dagpengene op til din



almindelige løn.

Bliver du derimod syg efter konflikten start, har din arbejdsgiver ikke pligt til at betale løn under konflikten. Du vil heller ikke kunne modtage dagpenge fra din bopælskommune. I dette tilfælde vil du modtage konfliktunderstøttelse fra Kost & Ernæringsforbundet.

Sygdom skal kun meddeles arbejdsgiveren, hvis du deltager i vagter i beredskabet. Du skal dog orientere din tillidsrepræsentant/organisation - se også under Tillidsrepræsentanten.

Når du bliver rask, skal du orientere såvel din arbejdsgiver som din tillidsrepræsentant herom. Sygefravær, mens konflikten løber, medregnes ikke i optællingen af sygedage.

Hvis du er sygemeldt, når konflikten slutter, skal du omgående meddele det til din arbejdsgiver. Du er herefter berettiget til normal løn under sygdom.

Sympatikonflikt

Når der er iværksat en hovedkonflikt mellem en organisation og en arbejdsgiver, kan der iværksættes en eller flere sympatikonflikter imellem andre relevante parter til støtte for en af parterne i hovedkonflikten. En sympatikonflikt skal varsles efter reglerne i hovedaftalen for at være lovlig.

Sympatikonflikten kan være både strejke og/eller blokade. Den vil kunne

iværksættes over for en anden arbejdsgiver/arbejdsplads end den, som er omfattet af hovedkonflikten, hvis en række krav er opfyldt. Bl.a. skal sympatikonflikten være egnet til at kunne påvirke hovedkonflikten.

Tidspunkt for iværksættelse af konflikt

Der er for overenskomstforhandlingerne 2008 aftalt med arbejdsgiverne, at bryder forhandlingerne sammen, kan en konflikt iværksættes med 4 ugers varsel fra hvilken som helst dato. Dog tidligst fra 1.4.2008. Konflikten starter ved døgnets begyndelse.

Tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten er en meget central person under konflikten. Tillidsrepræsentanten vil sædvanligvis ikke indgå i beredskabet, da hun/han skal stå til rådighed for såvel medlemmer som ledelse ved tilrettelæggelse af beredskabet samt ved løsningen af de problemer, der måtte opstå under konflikten.

Er der ikke en tillidsrepræsentant på institutionen/kommunen, varetager Kost & Ernæringsforbundet tillidsrepræsentantfunktionen.

Alle de arbejdspladser Kost & Ernæringsforbundet har udtaget til strejke har en eller flere tillidsrepræsentanter.



Tjenestemænd

Tjenestemandsansatte er ikke omfattet af konflikten og må ikke påtage sig andet og mere arbejde, end det de normalt udfører.

Disse grupper kan således også afholde planlagt ferie, og en arbejdsgiver kan ikke med henvisning til den igangværende konflikt inddrage ferie.

Tvivelsspørgsmål

Hvis du er i tvivl om, hvordan du skal forholde dig, skal du henvende dig til Kost & Ernæringsforbundet på service-telefonen 33 41 46 86, der er åben i forbindelse med OK08, mandag – fredag kl. 12-14 eller på konflikt-mail-adressen: konflikt@kost.dk

Udmeldelse

Medlemmer af Forbundet kan ikke melde sig ud, mens der er strejke og/eller lockout. Og heller ikke, hvis det besluttes i forbundets hovedbestyrelsen, at der blandt forbundets medlemmer skal opkræves et særligt konfliktkontingent, efter at konflikten er slut.

I Kost & Ernæringsforbundets vedtægter står der i §7, stk. 3: "Udmeldelse kan

dog ikke ske i en periode, hvor der efter hovedbestyrelsens beslutning er iværksat konflikt, eller sker opkrævning af konfliktkontingent i henhold til § 9, stk. 7. Undtaget herfra er dog medlemmer, der opnår beskæftigelse uden for Forbundets normale organisationsområde."

Uorganiserede

Se under Ikke-medlemmer.

Økonomisk dækning til de konfliktramte

Der udbetales konfliktunderstøttelse svarende til mistede planlagte vagter under konflikten.

Herudover beregnes og indbetales der pensionsbidrag og feriegodtgørelse.

For de medlemmer, der under konflikten deltager i beredskabet, vil den optjente beredskabsløn tilfalde medlemmet selv.

Medlemmer, der omfattes af konflikten, får særlig information om økonomisk dækning i konfliktperioden i pjecen »Lønvejledning - medlemmer i konflikt«.



Læs mere:

Du kan finde yderligere information på forbundets hjemmeside www.kost.dk og på Sundhedskartellets hjemmeside – www.sundhedskartellet.dk.



Sundhedskartellet
Sankt Annæ Plads 30
Postboks 2277
1025 København K
Tlf. 46 95 40 60
Fax 33 13 22 35
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk

Kost & Ernæringsforbundet
Nørre Voldgade 90
1358 København K
Tlf. 33 41 46 60
Fax 33 41 46 70
post@kost.dk
www.kost.dk

Dansk Sygeplejeråd
Sankt Annæ Plads 30
Postboks 1084
1008 København K
Tlf. 33 15 15 55
Fax 33 15 24 55
dsr@dsr.dk
www.dsr.dk

Danske Fysioterapeuter
Nørre Voldgade 90
1358 København K
Tlf. 33 41 46 20
Fax 33 13 95 97
df@fysio.dk
www.fysio.dk

Farmakonomforeningen
Sankt Peders Stræde 36
1453 København K
Tlf. 33 12 06 00
Fax 33 14 06 66
ff@farmakonom.dk
www.farmakonom.dk

Foreningen af Radiografer
i Danmark
H.C. Ørstedes Vej 70, 2.tv.
1879 Frederiksberg C
Tlf. 35 37 43 39
Fax 35 37 43 42
frd@radiograf.dk
www.radiograf.dk

Dansk Tandplejerforening
Nørre Voldgade 90
1358 København K
Tlf. 33 41 47 77
Fax 33 41 47 81
info@danskt.dk
www.tandplejerforeningen.dk

Jordemoderforeningen
Sankt Annæ Plads 30,
Postbox 2217
1018 København K
Tlf. 46 95 34 00
Fax 46 95 34 10
sek@jordemoderforeningen.dk
www.jordemoderforeningen.dk

Landsforeningen af Stats-
autoriserede Fodterapeuter
Kildevældets Alle 12
2600 Glostrup
Tlf. 43 20 51 20
Fax 43 63 24 40
lasf@lasf.dk
www.lasf.dk

Danske Bioanalytikere
Sankt Annæ Plads 30
Postboks 74
1003 København K
Tlf. 46 95 35 35
Fax 46 95 35 00
dbio@dbio.dk
www.dbio.dk

Ergoterapeutforeningen
Nørre Voldgade 90
1358 København K
Tlf. 33 41 47 00
Fax 33 41 47 10
etf@etf.dk
www.etf.dk

Danske Afspændingspædagoger
Vesterbrogade 43, 2.
1620 København K
Tlf. 33 79 12 60
Fax 33 79 12 61
dap@dap.dk
www.dap.dk

